



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Rollen darstellen – vor und auf der Bühne

Analogien in der Annäherung an ‚Rollen‘ in der
Schauspielausbildung und im Coaching

Verfasserin

Wanda MariaTraeger

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag.phil)

Wien, 2009	
Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 0353182
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Theater-, Film- und Medienwissenschaft
Betreuerin:	Univ.-Prof. Dr. Hilde Haider-Pregler

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

1.1. Über diese Arbeit	1
1.2. Fragestellung und Methodik	3

2. Goffmans Sicht der Dinge

2.1. Darstellen, Darstellung	5
2.2. Image / Rolle / Selbst	7
2.3. Image	10
2.4. Rolle	12
2.5. Fassade	13
2.6. Ensemble	18
2.7. Publikum	19
2.8. Vorderbühne und Hinterbühne	21
2.9. Ensemblemitglieder	24
2.10. Außen	25

3. Schauspielschulen

3.1. Wandertruppen	27
3.1.2. Hebung des Berufsstandes	29
3.1.3. (Privat-)Unternehmungen am Beispiel Wien	33
3.2. Ernst Busch – Schule	38
3.2.1. Michael Keller	38
3.3. Otto Falckenberg Schule – München	38
3.3.1. Eckhard Winkhaus	38
3.4. Max Reinhardt Seminar – Wien	39
3.4.1. Hubertus Petroll	39

4. Coaching

4.1. Herkunft Coaching	41
4.1.2. Definition von Coaching durch den Deutschen Bundesverband Coaching e.V.	43
4.1.3. Die Veränderung unserer Gesellschaft verlangt Coaching	44
4.1.4. Der Einsatz von Coaching	45
4.2. Sabine Asgodom	48
4.3. Adele Landauer	48
4.4. Wolfgang Looss	49

5. „Rollen darstellen“ – Auf der Bühne

5.1. Die Vermittlung	51
5.2. Die ersten Schritte	52
5.3. Kommunikationsstörungen	53
5.4. Improvisation	54
5.5. Einzigartigkeit	57
5.6. Der Fremdtext	57
5.7. Die Probe	59
5.8. Nach einer Schauspielausbildung	60
5.9. Der Beruf	61

6. „Rollen darstellen“ – Vor der Bühne

6.1. Eine Rolle – in der Welt, wo Schauspiel passiert	63
6.2. Eine Rolle – in der Welt, wo Coaching passiert	64
6.3. Formulierung „neuer“ Rollen	65
6.4. Erkennen, dass man eine Rolle einnimmt	66
6.5. Die Rolle „wächst fest „	67
6.6. Kommunikationsstörungen	69
6.7. Raus aus der „alten“ Rolle	69
6.8. Wirkung erzielen	70
6.9. Rollen formulieren	74
6.10. Der Intellekt macht nicht die Darstellung	74

6.11. Probe	76
6.12. Nach einem Coaching	78
7. Schlussbemerkung	81
8. Literaturliste	85
Abstract	89
Danksagung	91
Curriculum Vitae	93

1. Einleitung

In unserer Gesellschaft besteht noch immer der Aberglaube, dass eine magisch anziehende Ausstrahlung „Gott gegeben“ sei; entweder hat man Glück oder Pech mit dem eigenen Schicksal und der eigenen Wirkung auf andere Menschen.

1.1. Über diese Arbeit

Die eigene Erkenntnis: „Ich nehme eine ‚Rolle‘ ein bzw. an,“ und die darauf folgende Frage: „Wie gehe ich mit diesem Wissen um und wie kann ich dieses Wissen einsetzen?“ – beschäftigen mich schon lange. Ich bin fasziniert davon, wieviel Inszenierung im Alltag steckt.

Lässt man zB. einfache klare – im Schauspiel sind diese formulierte und begründete – Gesten und Gesichtsausdrücke, wie zB. ein Lächeln und das Spiel mit den Augen, in die Kommunikation mit anderen Menschen einfließen, kann man rasch sehen, wie – auf einmal – sich etwas verändert: Es entsteht Wirkung und man erhält die Aufmerksamkeit und das Interesse der anderen.

Für Schauspieler/innen ist diese Erkenntnis wenig überraschend, denn sie nehmen regelmäßig für die Bühne unterschiedliche Rollen an. Um eine Rolle entsprechend darstellen zu können, lernen Schüler/innen in einer reglementierten Ausbildung die eigene Körpersprache und die Stimme bewusst und dramatisch einsetzen kann.

Zu Beginn meines Studiums der Theater-, Film- und Medienwissenschaft habe ich das erste Mal Erving Goffmans Buch „Wir alle spielen Theater“ gelesen. Er beschreibt darin – bereits in den 1950er Jahren – seine Beobachtungen über Interaktionen im Alltag und verwendet hierfür Begriffe aus dem Bereich des Theaters: Darstellung, Rolle, Bühnenbild usw. Auf diese Weise wird sichtbar, wie auffallend Menschen – zu jeder Zeit während Interaktionen – ihr Verhalten (Körperhaltung, Gestik, auch Wortschatz), ihr Bühnenbild (Räumlichkeiten, Wohnungen, Dekorelemente in ihnen, wie etwa Möbelstücke, Sammlungen, Farben etc.) und ihre Requisiten (Mode, Accessoires etc.) bewusst auswählen und so ihren Platz in der Gesellschaft bewusst formulieren bzw. sich in ihr positionieren. Das persönliche

Auftreten liegt vor allem in der eigenen Verantwortung und demzufolge liegen auch Charme und Präsenz bzw. Ausstrahlung in der eigenen Hand.

An Schauspielschulen wird vor allem die Bewusstheit über den Einsatz und die Aussagen der eigenen Ausdrucksmöglichkeiten und –mitteln gelehrt: „Was kommuniziert zu welcher Zeit, in welcher Haltung und Stimmlage dieses und jenes?“ Die Schüler/innen erarbeiten sich ein Ausdrucksrepertoire und können somit Missintepretationsmöglichkeiten ihrer Darstellungen minimieren, und das Publikum gezielter erreichen.

Probleme entstehen in erster Linie, sobald Menschen Schwierigkeiten empfinden, sich „anders“ in neuen Situationen zu verhalten und sie befürchten, dieser „Rolle“ dann nicht mehr entsprechen zu können. Coaching – „Einzelberatung durch einen externen Neutralen,“ der Begriff wird heute sehr verwirrend und unklar im deutschsprachigen Raum verwendet – ist eine Möglichkeit für Klienten/innen die eigene „Rolle“ zu reflektieren und neue Versprachlichungsmöglichkeiten zu finden, um in ihrem zukünftigen Handeln (Darstellung) die Berufs-, Familien-Rolle (usw.) deutlicher bzw. harmonischer einzunehmen; durch ein wirkungsvolleres Auftreten und differenzierteres Verhalten, können Missintepretationsmöglichkeiten und der eigenen „Darstellung“ – und daraus resultierende Probleme aus dem Alltag – minimiert werden.

Sowohl in einem Coaching als auch in einer Schauspielausbildung ist es das Ziel sein Publikum bzw. seine Gesprächspartner/innen über einen bewussteren und gewählten Einsatz von (Rollen-)Verhalten zu erreichen.

Im Coaching spricht man davon, dass Klienten/innen ihre „eigene Rolle“ nach außen bringen, die sie bereits in sich haben. Die Kunst im Schauspiel hingegen liegt darin, sich regelmäßig fremde und externe Rollen in sich einzuverleiben und durch einen langen Prozess wieder nach außen zu tragen, d.h. der/die Schauspieler/in identifiziert sich selbst nicht mit der darzustellenden Rolle – im besten Fall entwickelt er/sie ein Verständnis für diese und findet Berührungspunkte zwischen seinem/ihrem Leben und der literarischen Rolle.

1.2. Fragestellung und Methodik

In meiner Arbeit möchte ich den Analogien zwischen Bühne und Alltag nachgehen; im Speziellen geht es mir, um die Ähnlichkeiten in den Herangehensweisen und Annäherungen an eine Rolle durch Schauspieler/innen einerseits und durch Menschen im Alltag andererseits.

Schauspieler/innen lernen eine Methodik zur Herangehensweise an eine Rolle während ihrer Schauspielausbildung. Menschen aus Wirtschaft, Politik etc., – die vor allem alle nicht aus dem Schauspiel kommen, – lernen die Bedeutung einer Rolle und erarbeiten eine bewusste Herangehensweise durch Coaching.

Um zu diesen Ähnlichkeiten der Annäherungen zu recherchieren, habe ich Interviews mit Spezialisten/innen in ihrem Berufsfeld, von Schauspiel und Coaching, geführt. Die Schauspielprofessoren Univ.-Prof. Hubertus Petroll (Max-Reinhardt-Seminar Wien), Prof. Michael Keller (Ernst-Busch-Schule, Berlin) und Eckhard Winkhaus (Otto-Falckenberg-Schule München) haben mit mir über ihre Arbeit mit Schauspielstudenten/innen gesprochen. Diese Gespräche bilden die Grundlage für die ersten Schritte in der Begegnung mit und in an der Annäherung an, fremde Rollen während der Ausbildung.

Zum Vergleich habe ich Interviews mit den Coaches Sabine Asgodom, Adele Landauer und Dr. Dipl. Kfm Wolfgang Looss geführt. Sie haben mir aus ihrer Praxis und der Arbeit mit ihren Klienten/innen berichtet, wie eine Untersuchung der eigenen (Berufs-) Rolle in einem Coaching aussieht, wie die Klienten/innen mit der Erkenntnis umgehen, eine Rolle im Betrieb, in Organisationen, in der Familie etc. ein- bzw. überzunehmen, ob– zur Verbesserung von Auftritt und Wirkung – schauspielerisches Handwerk vermittelt und wie es von den Klienten/innen angenommen wird.

Durch die Interviews erhielt ich unmittelbare Einblicke in die praktische Arbeit mit einerseits Schauspielstudenten/innen und andererseits Klienten/innen im Coaching. Meine Fragestellungen an Coaches und Schauspielprofessoren waren:
Wie lernen die Schauspielstudenten/innen sich in der Ausbildung schrittweise an eine fremde Rolle zu nähern? bzw. Wie werden in der Ausbildung neue Rollen erarbeitet? Wie werden im Coaching „neue“ Rollen erarbeitet? Was sind hierbei die

ersten Schritte? Worin liegen die Schwierigkeiten im Zugang zu neuen Rollen für die Schüler/innen? Können und werden die ausgebildeten Schauspieler/innen ihr Wissen und ihr Ausdrucksrepertoire im Alltag verbessert einsetzen?

Werden die Theaterbegriffe: Rolle und Darstellung im Coaching verwendet? Welche Rollen werden dabei im Coaching formuliert und wie können sie reformuliert werden? Wie werden im Coaching „neue“ Rollen erarbeitet? Wie gehen die Klienten/innen mit der Erkenntnis um, dass sie eine Rolle – im Beruf, in der Beziehung, in der Familie usf. – übernehmen? Wie entstehen Kommunikationsstörungen? Was verändert sich für die Klienten/innen nach einem Coaching?

2. Goffmanns Sicht der Dinge

Nach Goffman „sprudelt“ unsere Welt nur so von sozialen Situationen. Menschen begegnen einander überall, ob in öffentlichen, halböffentlichen oder in privaten Räumen. Sobald Menschen aufeinander treffen, treten sie in direkten oder indirekten Kontakt. Während einer Interaktion befindet sich jede/r Einzelne in der Darstellung einer Rolle und Situation, die sie/er aufrechterhalten möchten, umgeben von einem Bühnenbild und vor einem Publikum.

2.1. Darstellen, Darstellung

Nach Goffman ist jede Person Darsteller/in und Publikum zugleich. Er nennt den/die Interagierende: Darsteller/in, da der/die mehr Kontrolle über die Situation behält, spricht auch die Kontrolle über das Bühnenbild hat, die Richtung des Informationsflusses angibt und mehr Eindrucksmanipulation über die Situation und sein/ihr Publikum ausübt.

Sobald der/die Einzelne in eine Interaktion eintritt, befindet er/sie sich in einer „Darstellung:“ „*self as performer*.“¹

Darstellung bezeichnet das Gesamtverhalten einer Person während einer Interaktion mit anderen. Blicke, Gesten, Haltungen und sprachliche Äußerungen bilden die Grundelemente des Verhaltens, welche komplex und rituell kodiert, habituiert und sozialisiert sind. Menschen äußern sich in einem Spiel aus Verhaltensnuancen und begegnen einander auf strategische Weise, indem sie sich gegenseitig inszenieren. Der/Die Darsteller/in verfolgt bewusst oder unbewusst eine Strategie in seinem/ihrem Verhalten, ein Muster verbaler und nicht verbaler Handlungen.²

Er/Sie wird schon im Entwurf sein/ihr Verhalten auswählen, um die Rolle korrekt und unmissverständlich zu vermitteln, die Situation aufrechtzuerhalten und sein/ihr Handeln auf die anderen Teilnehmer auszurichten.

Goffman verwendet für seine Beobachtungen und Beschreibungen von Interaktionen – in seinem erstmals 1959 unter dem Titel „The Presentation of Self in Everyday Life“ („Wir alle spielen Theater“) erschienenen Buch – das Begriffssystem aus dem Bereich des Theaters. Er spricht von: Bühnenbild, Darsteller/in und Rolle, Ensemble, Vorderbühne und Hinterbühne, Publikum, Drehbuch etc.

¹ Raab 2008:70.

² Goffman 1986:10.

„[Denn] der normale gesellschaftliche Verkehr [ist] ebenso aufgebaut [...] wie die Szene eines Theaterstückes, bestehend aus dem Aneinanderreihen dramatisch überhöhter Handlungen, Reaktionen und abschließender Erwiderung. Das Manuskript kann selbst in den Händen ungelernter Schauspieler Leben gewinnen, weil das Leben selbst etwas Dramatisches ist. Natürlich ist nicht die ganze Welt eine Bühne, aber die entscheidenden Punkte, in denen sie es nicht ist, sind nicht leicht zu finden.“³

Goffmans Vergleiche zielen nicht darauf ab, zu zeigen, wie sehr wir alle Theater spielen, sondern wie sehr die Kunstform: Theater, den Alltag für die Bühne verwertet. Er verwendet dafür Begriffe aus der Theaterwelt, die – als rein „rhetorische Manöver“⁴ – veranschaulichen, wie sehr Menschen, sobald sie in Interaktionen aufeinander treffen, einander darstellen – wie es auch Schauspieler/innen tun, sobald sie die Bühne (vor einem Publikum) betreten. In ihrem ganzen Agieren achten sie darauf, dass ein unmissverständliches Bild transportiert wird. Dabei ist das Ziel, mit diesem assoziiert zu werden.

Das Begriffssystem aus der Theaterwelt hebt also nicht hervor, dass Menschen einander lügenreich Rollen „vorspielen“ und die ganze Welt eine einzige Vorstellung sei. Goffman sieht im „Spiel“:

„eine Weise des Sichzurechtfindens und des Nachforschens. Das Kind spielt mit seinem Körper, um ihn zu erforschen, um eine Bestandsaufnahme zu machen; [...] Im Spiel werden Grenzen ausgelotet, die Rolle formuliert und nachgeforscht. Durch die Höflichkeit wird gewährleistet, dass jeder Spieler in seinem Handlungs-, Fähigkeitsbereich bleibt.“⁵

„Spielen,“ ist eine Möglichkeit, Grenzen zu erfahren, das Feld der Interaktionen mit all seinen Regeln kennen zu lernen und sich gegenseitig zu messen.

Handlungsweisen werden spielerisch trainiert und Ausdrucksdetails erlernt, denn „die legitimen Darstellungen im täglichen Leben werden nicht in dem Sinne ‚gespielt‘ oder ‚dargeboten‘, daß der Darsteller im voraus weiß, was er tun wird, und es allein um seiner Wirkung willen tut. [...] wir alle spielen besser, als wir es zu tun glauben.“⁶ Die Sprache ist ein wesentliches Ausdruckelement während einer Darstellung; Spielen ist vor allem auch eine Möglichkeit ohne folgenreiche Auswirkungen mit Agitation zu experimentieren. Die eigene Inszenierung hat Auswirkungen, die er/sie einkalkulieren und mit denen er/sie umgehen können muss.

Der Begriff: Spielen, wird in dieser Arbeit – so weit wie möglich – durch die Begriffe: Darstellen oder Inszenieren ersetzt, um einer Begriffsverwirrung vorzubeugen. Darstellen bzw. Darstellung verdeutlicht, wie der/die Einzelne während Interaktionen sich und sein Auftreten dramatisiert.

³ Goffman 2008:67.

⁴ ebd.S.232.

⁵ ebd.S.70.

⁶ ebd.S.68.

2.2. Image / Rolle / Selbst

Allerdings relativiert Goffman seine Ausführungen, indem er gegen Ende des Buches „Wir alle spielen Theater“ „zugibt,“ dass *„der Versuch, die begrifflichen Analogien so weit zu treiben, zum Teil ein rhetorisches Manöver war.“*⁷ Dennoch bleiben die Analogien bestehen und haben ihre Berechtigung, denn für die wesentlichen Kernbegriffe: Rolle, Image und Selbst, finden sich in Goffmans nachfolgender Literatur keine neuen oder anders lautenden Definitionen. Im Zuge der Recherchen kam ich zu dem Schluss, dass die beiden Begriffskonstrukte: Image und Rolle, das Gleiche meinen bzw. auf das Gleiche hinauslaufen. Die Begriffsanalogie von „Wir alle spielen Theater“ wird in dieser Arbeit übernommen. Um den besonderen dramaturgischen Aspekt der Alltagsinteraktionen zu betonen und um in der Welt der dramaturgischen Begriffe zu bleiben, bilden die Begriffe: Rolle und Darsteller/in, einen Schwerpunkt.

„Image“ und „Rolle“ sind Konstrukte, mit denen das Individuum assoziiert werden möchte und gleichzeitig geben sie dem Publikum die Information, wie dem/r Einzelnen entgegen zu treten ist. Rolle bzw. Image als eine *„Leihgabe der Gesellschaft“*⁸ betont den Aspekt, dass der/die Einzelne seiner Rolle würdig sein muss und diese ehrenhaft tragen soll.

Erscheint eine Person „lumpig und vulgär“ und spricht in ordinärem Ton, wird er/sie auch dementsprechend behandelt werden und ebenso andersrum; tritt eine Person galant und respektvoll auf, wird ihm/ihr mit Anstand begegnet. Denn das Hauptprinzip harmonischer Interaktionen und Darstellungen ist nicht *„Gerechtigkeit, sondern Image, was jeder Missetäter bekommt, ist nicht das, was er verdient, sondern das, was für diesen Moment seine Strategie aufrechterhalten wird und dadurch auch die Strategie, zu der er die Interaktion verpflichtet.“*⁹ Jede/r Interaktionsteilnehmer/in wird gemäß seiner/ihrer Darstellung und seiner/ihrer glaubwürdigen Vorstellung ernst genommen oder verachtet.

Bei Goffman hat das Selbst implizit zweierlei Definitionen: einerseits entstammt es aus den Interaktionen und geht aus ihnen als ein Image oder eine Rolle hervor und

⁷ ebd.S.232.

⁸ Raab 2008:74.

⁹ Goffman 1986:53.

andererseits ist „das Selbst eine Art Spieler in einem rituellen Spiel, der sich ehrenhaft oder unehrenhaft, diplomatisch oder undiplomatisch mit der Situation auseinandersetzt, in der ein Urteil über ihn gefällt wird.“¹⁰

Goffmans Ritualbegriff geht zwar auf Emil Durkheim zurück, löst diesen allerdings aus seinem religionssoziologischen Kontext und überträgt den Begriff in den Bereich der sozialen Situationen und Begegnungen im modernen Alltag. In diesem Sinne erweitert Goffman den Ritualbegriff und meint hierzu:

„Der Einzelne wird sich also bei seiner Selbstdarstellung vor anderen darum bemühen, die offiziell anerkannten Werte der Gesellschaft zu verkörpern und zu belegen, und zwar in stärkerem Maße als in seinem sonstigen Verhalten. Insofern eine Darstellung die gemeinsamen offiziell anerkannten Werte der Gesellschaft, vor der sie dargeboten wird, betont, können wir sie nach dem Vorbild von Durkheim und Radcliff-Brown als Ritual betrachten, das heißt, als eine ausdrückliche Erneuerung und Bestätigung der Werte der Gemeinschaft.“¹¹

„In der heutigen Gesellschaft sind überall Rituale gegenüber Repräsentanten übernatürlicher Entitäten[...]. Übrig geblieben sind kurze, von einem Individuum gegenüber einem anderen vollzogene Rituale, die Höflichkeit und wohlmeinende Absicht [...] bezeugen. Kurz, was bleibt, sind interpersonelle Rituale,“¹² die soziale Ordnung regeln und sichern.

In den Werken Goffmans „Wir alle spielen Theater“ und „Interaktionsrituale“ spricht er von einem Selbst, dem Einzelnen, der eine Strategie im Verhalten bewusst oder unbewusst verfolgt, um ein Bild von sich, ein Image oder – wie es in „Wir alle spielen Theater“ heißt – eine Rolle, korrekt zu vermitteln. Im Zuge der aufgebauten Realität während Interaktionen wird das eigene Image bzw. die eigene Rolle mit dem Ziel nach außen gebracht, damit assoziiert zu werden. Sobald mindestens zwei Personen einander begegnen, treten sie in eine soziale Situation bzw. Interaktion ein und stellen sich einander dar. *„Wenn der Einzelne eine Rolle spielt, fordert er damit seine Zuschauer auf, den Eindruck, den er bei ihnen hervorruft, ernst zu nehmen.“¹³* Eine Rolle ernst zu nehmen bedeutet, sein eigenes Verhalten so zu wählen, dass es nicht im Widerspruch zu den Erwartungen – die an die Rolle gebunden sind – steht. Sich als eine bestimmte Person zu behaupten bedeutet, gewisse Attribute zu erfüllen und *„die Regeln für Verhalten und Erscheinung einzuhalten, die eine bestimmte soziale Gruppe mit diesen Attributen verbindet.“¹⁴* Die Darstellung der Rolle steht unter ständiger Bedrohung durch unvorhergesehene Zwischenfälle. Um einen

¹⁰ ebd.S.38.

¹¹ Goffman 2008:36.

¹² ebd.S.64.

¹³ ebd.S.19.

¹⁴ ebd.S.69.

glaubwürdigen Realitätseindruck aufrechtzuerhalten, ist der/die Einzelne gezwungen, als eine „im Bühnenleben erfahrene Person auf[z]utreten“;¹⁵ das erfordert Kenntnisse der Eindrucksmanipulation.

Der/Die Darsteller/in wird seine/ihre Vorstellungen von sich und die Idee seines/ihrer Selbst durch die Rolle ausdrücken. In der Interaktion wird von jedem/r Teilnehmer/in erwartet, nur „durch den Mund der Rolle“ zu sprechen. „Das dargestellte Selbst ist eine Art Bild“¹⁶ von dem/der Darsteller/in, welches jede/r hat und welches durch die Darstellung und durch die dargestellte Rolle nach außen transportiert wird. Der/Die Einzelne positioniert sich durch die Rolle und informiert sein/ihr Publikum gleichzeitig darüber, welches Verhalten er/sie ausgewählt hat und wie er/sie dementsprechend behandelt zu werden wünscht. „Insofern man dieses Bild von dem Einzelnen gemacht und ihm somit ein Selbst zugeschrieben hat, entspringt dieses Selbst nicht seinem Besitzer, sondern der Gesamtszene seiner Handlungen, und wird von den Merkmalen lokaler Ereignisse erzeugt, die sie für Beobachter interpretierbar machen.“¹⁷

Eine glaubwürdige, lückenlose Darstellung wird das Publikum dazu veranlassen, dem/der Einzelnen ein Selbst zuzuschreiben und es mit der Rolle zu assoziieren. Goffman betont den Konstruktionscharakter des Selbst und hebt hervor, dass das Selbst keinem psychologischen Muster folgt, sondern vielmehr aus moralischem Handeln heraus entsteht. Das Agieren des/der Einzelnen hat mehr mit moralischen Fragen zu tun und wird nach moralischen Gesichtspunkten ausgewählt; während die Frage immer im Raum steht, wie ich vermitteln kann, dass ich die propagierten Maßstäbe erfülle. Jede/r Darsteller/in ist an seine/ihre Rolle gebunden und letztendlich ist das Ziel, mit dieser Rolle assoziiert zu werden. Daher wird er/sie sein/ihr Verhalten bewusst auswählen, um in jedem Interaktionsmoment diese Rolle zu bestätigen. In einer Interaktion steht jede/r Teilnehmer/in bzw. seine/ihre dargestellte Rolle unter ständiger Beobachtung.

„[Das] zugeschriebene Selbst ist ein Produkt einer erfolgreichen Szene, und nicht ihre Ursache. Das Selbst als dargestellte Rolle [...] ist eine dramatische Wirkung, die sich aus einer dargestellten Szene entfaltet, und der springende Punkt, die entscheidende Frage ist, ob es glaubwürdig oder unglaubwürdig ist.“¹⁸

¹⁵ ebd.S.230.

¹⁶ Raab 2008:74.

¹⁷ ebd.

¹⁸ ebd.S.230.

Der/Die Einzelne manipuliert sein Verhalten für eine Aufnahme in die Gesellschaft; er/sie stellt sich unter ständige eigene Kontrolle, Informationen werden verschleiert und Tatsachen hervorgehoben. Auf diese Art dramatisiert er/sie seine/ihre Tätigkeit. Wie der/die Schauspieler/in, der/die in seiner/ihrer Rolle an das Publikum gewandt auf der Bühne spricht, wird von dem/r Interaktionsteilnehmer/in erwartet, dass er/sie sich eine Strategie zurecht legt, um in einer sozialen Begegnung sicher zu wirken. Erscheint er/sie entsprechend, wird dies honoriert. Alle Teilnehmer/innen müssen sich respekt- und taktvoll benehmen, ebenso ist es essentiell, eine hohe Wahrnehmungsgabe bzw. Sensibilität zu besitzen, um während der eigenen Darstellung nicht gleichzeitig auch die anderen in ihrer jeweiligen Darstellung einzuschränken. Dazu begegnen sie einander auf gleicher Augenhöhe und richten ihr Handeln aufeinander aus; verbale und nonverbale Kommunikation bleibt auf diese Weise im Fluss. Alle Interaktionsteilnehmer/innen sollen *„sowohl als Person, die fähig ist, körperliche Bewegungen auszuführen, wie als jemand, der Kommunikationen empfangen und vermitteln kann“*¹⁹ auftreten.

2.3. Image

Das Image ist – wie die Rolle vom Selbst – ein Bild. Goffman verwendet diesen Begriff in „Wir alle spielen Theater“ ein wenig nachlässig, wenn er vom „Selbst“ und dem *„Einzelnen als Darsteller“* spricht, weil der/die Darsteller/in seine/ihre Identität, sein/ihr Selbst durch die artikulierte Rolle in einer Szene formuliert, herstellt und gleichzeitig sein/ihr Bild in diese Rolle trägt. Es wird also ein Bild des Selbst durch die Rolle transportiert und „erst“ – und zusätzlich auch noch – durch die Szene aufgebaut. Das Individuum ist einerseits ein Selbst, dass sich bewusst in Szene setzt, andererseits ein „Spielleiter“ der Szene. Das Image als ein Selbstbild *„kann als der positive Wert definiert werden, den man für sich durch die Verhaltensstrategie erwirbt, von der die anderen annehmen, man verfolge sie in einer bestimmten Interaktion. Image ist ein Termini [sic] sozial anerkannter Eigenschaften umschriebenes Selbstbild – ein Bild, das die anderen übernehmen können.“*²⁰ Das Image ermöglicht, in Kontakt mit anderen zu treten und erhält eine Reaktion als Antwort. Das Selbst entspringt aus der sozialen Begegnung und wird als „Leihgabe der Gesellschaft“ vergeben; was es zu einem fragilen Etwas macht, das verdient

¹⁹ Goffman 1973:119.

²⁰ Goffman 1986:10.

werden muss. Es kann jederzeit entzogen werden, sollte sich der/die „Inhaber/in“ nicht seinem/ihrer Image gemäß verhalten. Das Image steht während der ganzen Interaktion unter großer Gefahr:

„[Der] Umstand, dass der Eindruck von Realität, den eine Darstellung erweckt, ein zartes, zerbrechliches Ding ist, das durch das kleinste Missgeschick zerstört werden kann, macht das Image zur zentralen Ausdrucksform menschlicher Selbstdeutung in einer sozialen Situation.“²¹

Das Image muss vor Diskreditierung und unvorhergesehenen Zwischenfällen jeglicher Art geschützt werden, um in keinem Moment den aufgebauten Realitätseindruck zu stürzen. Diese Schutzmaßnahmen sind die *„Techniken der Imagepflege“*,²² sie verlangen, dass der/die Schauspieler/in das Publikum für die Darstellung auswählt, um keine Vorstellung doppelt zu geben. Das würde den spontanen Charakter der Inszenierung anzweifeln lassen. Jeder Zwischenfall kann das Image zerstören, sogar das Individuum unfähig machen zu interagieren. Denn wenn das Image *„keine Unerstützung erfährt“*,²³ wird es keine Anknüpfungspunkte in einer sozialen Begegnung finden und daher ignoriert werden.

Ein Individuum, das nicht mehr interagieren kann, ist für die anderen Teilnehmer/innen gefährlich.

„[Aber] wenn jemand bereit ist, sich informeller sozialer Kontrolle zu unterwerfen, wenn er bereit ist, über Hinweise, Blicke und taktvolle Winke herauszufinden, wo sein sozialer Platz ist, und ihn zu behalten, dann wird es keinen Einwand dagegen geben, daß er diesen sozialen Platz nach seinem Geschmack ausgestaltet, mit dem Komfort, der Eleganz und Vornehmheit, die seine Phantasie sich ausdenken mag.“²⁴

Jede/r Teilnehmer/in muss sowohl rücksichtsvoll und –los agieren, vor allem muss *„jeder sein eigenes Image und das der anderen Interaktionspartner“*²⁵ wahren und seiner eigenen Strategie folgen können.

In einer Darstellung Zwischenfällen entgegenzuwirken kann das Individuum durch eine Portion Gelassenheit, da man so *„seine Verwirrung kontrolliert und auch die Verwirrung, die man selbst und andere über die eigene Verwirrung haben könne[n]“*.²⁶ Hierzu ist es wichtig, dass das Individuum eine hohe Wahrnehmungsfähigkeit besitzt, stolz und rücksichtsvoll ist.

²¹ Goffman 2008:52.

²² Goffman 1986:10.

²³ ebd.S.12.

²⁴ ebd.S.50.

²⁵ ebd.S.16.

²⁶ ebd.S.18.

Um sein Image zu wahren, kann sich der/die Einzelne einerseits jeder Prüfung entziehen und jeder Interaktion aus dem Weg gehen, andererseits ist „*jemand erst einmal das Risiko einer Begegnung eingegangen*,“²⁷ wird er/sie versuchen, Einfluss auf den Gesprächsverlauf zu nehmen, indem er/sie die „richtigen“ Themen anspricht. Weil Interaktionen, nach Goffman, ritualisiert und habituiert sind, sind Kenntnisse über Alltagsrituale wichtig. Er/Sie muss diese lesen können; das befähigt ihn/sie „mitzumachen“ und sichert ihm/ihr einen Platz in der Gesellschaft. Ein anerkanntes und akzeptiertes Mitglied in der Gesellschaft zu sein, erzeugt ein positives Selbstbild des Individuums.

2.4. Rolle

Das Ziel eines/einer jeden Interaktionsteilnehmers/in ist die Aufnahme in die Gesellschaft durch das selbst-entworfene Bild von sich; dieses wird in eine „Form,“ gebracht und durch dramaturgisch und strategisch durchdachtes Verhalten formuliert. In der Form liegen die Eigenschaften, mit denen das Individuum gerne assoziiert werden möchte sowie seine Vorstellungen, wie es gerne behandelt werden möchte. Einerseits ist Image diese Form, aber vor allem ist es auch Rolle. Beide Begriffe beschreiben ein Bild des Individuums; mit diesem Bild begegnet er/sie anderen Interaktionsteilnehmern/Innen. Eine erfolgreiche Darstellung während einer Interaktion schreibt dem Individuum ein Selbst zu. In der Reaktion des Publikums zeigt sich der Erfolg der gegebenen Darstellung, in dem der/die Darsteller/in gemäß seines sozialen Status behandelt wird und auf diese Art entwickelt er/sie eine Identität. „Selbst“ bedeutet „Identität“ und mit dieser möchte der/die Einzelne identifiziert werden. Der Begriff: Identität, wird bei Goffman nicht diskutiert. In der Recherche zu dem Selbst, kam ich zu dem Schluss, dass das Selbst durch seinen ersehnten Platz in der Gesellschaft seine Identität erhält, denn das Selbst zielt darauf ab, mit den behaupteten und dramatisierten Eigenschaften identifiziert und verschmolzen zu werden. Es möchte sie „wirklich“ besitzen. Rolle ist demnach eine Form, in der das Bild durch die Darstellung eines Individuums nach außen transportiert wird. Der/Die Einzelne arbeitet in seiner/ihrer Inszenierung daran, kontinuierlich die aufgebaute Situation aufrechtzuerhalten.

²⁷ ebd.S.21.

An die Rolle sind viele Erwartungen geknüpft, die er/sie erfüllen muss bzw. den Schein wahren muss, alle Maßstäbe zu erfüllen. Das Verhalten wird konzipiert und kontrolliert und ein Plan zurechtgelegt, um in Übereinstimmung mit der propagierten Strategie für die Rolle zu stehen. Er/Sie wird sich durch die Rolle positionieren, wird Tatsachen betonen und bedrohliche oder destruktive Informationen über die Inszenierung nicht ansprechen; er/sie dramatisiert seine/ihre Tätigkeiten und „*stellt sich gekonnt bühnenwirksam dar*.“²⁸ Mit Hilfe dieser „Techniken der Eindrucksmanipulation“²⁹ kann der/die Darsteller/in die Bedrohung an seinem/ihrer aufgebauten Realitätseindruck eindämmen: Kontrolle über den Gesprächsverlauf, das Bühnenbild und vor allem das Publikum behalten, Informationen über ihn/sie oder die Darstellung etc. entweder verschleiern oder gewisse Tatsachen und Fakten in einem besseren Licht zeigen, berufliche Errungenschaften hervorheben oder stolz auftreten. In allen Elementen der Darstellung wird er/sie sich idealisieren bzw. dramatisieren.

Der/Die Darsteller/in darf das Publikum an dem Ort der Inszenierung nicht herabsetzen und in keinem Moment aus der Rolle fallen; mit Takt und Respekt soll er/sie gegebenenfalls auf die Hinweise des Publikums achten und darf es in seiner/ihrer eigenen Darstellung nicht einschränken.

Der/Die Darsteller/in wird versuchen, zwischen dem Von-seiner-Rolle-ergriffen-sein und dem Einen-kühlen-Kopf-bewahren eine Balance zu halten, um auf Veränderungen im Geschehen oder unpassende Zwischenfälle sofort reagieren zu können. Die eigenen Gefühle müssen kontrolliert bleiben, um nicht zu riskieren, dem Publikum einen Blick auf die Person hinter der Rolle zu gewähren. Das könnte die Interaktion in unkontrollierte Bahnen lenken, daher wird der/die Einzelne sein/ihr ganzes Handeln und Tun darauf ausrichten, Kontrolle über die Situation zu behalten. Die Rolle wird durch, in und während der Interaktion aufgebaut, formuliert und bestätigt, indem sie immer wieder aktualisiert wird.

2.5. Fassade

Um sich darstellen zu können, eine Situation zu definieren und diese kontrolliert aufzubauen, benötigt der/die Darsteller/in ein standardisiertes Ausdrucksrepertoire. Mithilfe dieser Ausdrucksmittel kann er/sie sein/ihr Publikum erreichen und eine

²⁸ Goffman 2008:31.

²⁹ ebd.189.

Interaktion herstellen. Goffman nennt dies „Fassade“ und unterteilt diese in: eine soziale- und eine persönliche Fassade.

Die „soziale Fassade“ drückt sich in der räumlichen Gestaltung aus: Dekoration, Versatzelemente, Möbelstücke formen ein Bühnenbild. Die Anordnung der Räume gibt auch das Bewegen, die Darstellungen und die Handlungen in ihnen vor. Zum Beispiel gibt das Bühnenbild in einem Gerichtssaal, aufgrund der räumlichen Anordnung, die Spielmöglichkeiten schon teils vor: Wer darf sich, in welchem Bereich der Räume, wie weit bewegen? Muss er/sie still sein oder darf er/sie sprechen? Welche Wege muss er/sie gehen? Muss er/sie sitzen oder stehen? Das Bühnenbild einer Arztpraxis ist bspw. so eingerichtet, dass das Publikum direkt zur Empfangsdame geleitet wird. So lenkt das Bühnenbild die Personen zu einem Wartezimmer hinein. Auch heute noch sind viele Klassenräume so konzipiert, dass die Lehrer/innen Kontrolle über ihren Unterricht behalten können: die Aufstellung der Tische und Bänke lenkt die ganze Aufmerksamkeit der Schüler/innen in eine Richtung, nämlich zur Tafel und damit zum/r Lehrer/in. Es gäbe unzählige Beispiele für die soziale Fassade.

Das Handeln findet aus dem Bühnenbild heraus, in ihm und zwischen ihm statt. Das Bühnenbild bildet die szenischen Komponenten des Ausdrucksrepertoires. Auf diese Weise können die Bewegungsspielräume (vor-)definiert werden. Manche Bereiche werden durch Licht und Möbelstücke einladend betont und bewusst oder unbewusst wird das Publikum gelenkt. Zum Beispiel ladet ein Wohnzimmer in einem Haus zum gesellschaftlichen Beisammensein ein, während ein Schlafzimmer durch eine geschlossene Tür und diverse szenische Akzente aus dem Blickfeld des Publikums gelenkt wird. Mit dem Bühnenbild kann der/die Darsteller/in die Situation und das Publikum im Griff haben und durch seine soziale Fassade sich beruhigt auf die Darstellung konzentrieren, da er/sie weiß, welche Wege das Publikum gehen kann.

Das Publikum wird die „persönliche Fassade“ mit dem/r Darsteller/in am stärksten assoziieren. Der/Die Darsteller/in wird über die persönliche Fassade – wenn man so sagen will – seine/ihre gesellschaftliche Position anhand von Zeichen wie Gestik, Körperhaltung, Geschlecht, Alter, Mimik etc. nach außen vermitteln. Die persönliche Fassade unterteilt Goffman in: Erscheinung und Verhalten.³⁰

³⁰ ebd.S.25.

Die Erscheinung ist der Teil der persönlichen Fassade, durch die der/die Darsteller/in uns über seinen/ihren sozialen Status informiert: agiert er/sie bspw. gerade in einer offiziellen oder inoffiziellen Rolle. Die Kleidung verrät den offiziellen Dienstgrad, man denke an Polizisten/innen oder Ärzte/innen, die sich durch ihre Uniformen deutlich abheben von leger in Jogginghosen und T-Shirt Auftretenden.

Hingegen vermittelt das Verhalten – der andere Teil der persönlichen Fassade – dem Publikum, in welcher Rolle er/sie nun gerne spielen will bzw. mit welcher Rolle er/sie assoziiert werden möchte. *„So kann hochmütiges, aggressives Verhalten den Eindruck erwecken, der Darsteller wolle die mündliche Interaktion in Gang setzen und ihren Verlauf beeinflussen.“*³¹ Ebenso ist es auch möglich, vom Selbst zu sprechen, dass sich ein Image aussucht und mit diesem nach außen kommuniziert.

Fassaden sind Ausdrucksmittel; sie sind abstrakt und durch ihre hohe Allgemeingültigkeit leicht verständlich. Der/Die Darsteller/in kann sich unter allen Fassaden eine passende aussuchen, um eine Rolle auszudrücken bzw. ein Image zu transportieren. Laut Goffman, können keine gänzlich „neuen“ Rollen formuliert werden. Der/Die Darsteller/in kann nur aus dem vorhandenen Fassadenrepertoire eine passende auswählen oder unter ihnen kombinieren, denn für vermeintlich „neue“ Rollen, gibt es bereits vorhandene Ausdrucksmuster. Standardisierte Ausdrucksformen haben den Vorteil, schnell kommuniziert und leicht gelesen werden zu können. Interaktion muss immer im Fluss bleiben, in diesem Sinne erleichtern Fassaden es, eine Vorstellung rasch anzukündigen und umzusetzen. Das Publikum wiederum besitzt auch ein eigenes Fassadenrepertoire und muss sich daher nicht immer *„neue Erwartungsmuster“*³² für jede neue Darstellung und jede/n neue/n Darsteller/in zurecht legen, sondern kann sich schnell auf die jeweiligen – angekündigten – Situationen einstellen, indem es eine passende Fassade auswählt. Aufgrund des eigenen Fassadenrepertoires, der bisherigen Erfahrungen und des stereotypen Denkens kann es die Situation sofort einordnen und die Zeichen lesen. Die Situation kann daher unter eine weitgefasste Kategorie subsumiert werden.³³ Kategorisierung verlangt ein stereotypes Denken in Kombination mit gesammelten und ausgewerteten eigenen Erfahrungen und das ermöglicht einem/r

³¹ ebd.S.25.

³² ebd.S.27.

³³ ebd.S.27.

Interaktionsteilnehmer/in sich schnell zu orientieren; im Reich der Interaktionen ist das „überlebenswichtig.“

Wenn man zB. auf der Straße einen Mann in einer blauen Latzhose sieht, kann man ihn aufgrund der eigenen, bisherigen Erfahrungen mit anderen Männern, die üblicherweise blaue Latzhosen tragen, in die Kategorie: Handwerker, Bauarbeiter oder Arbeiter einordnen. Tragen Menschen weiße Kittel, schließt man darauf, dass die Personen im medizinischen Bereich tätig sind. Drückt sich eine Person sprachlich sehr gewählt aus, wird man sie einem höheren Status zuordnen; weiß man jedoch aufgrund anderer Informationen, dass diese Person keinen höheren Status genießt, diesen vielmehr nur propagiert, wird diese Person als arrogant, hochnäsiger oder sogar als Hochstapler/in befunden.

Menschen denken kontinuierlich in Kategorien und ordnen ihre wahrgenommenen Tatsachen und Informationen durch einen Filter aus stereotypem Denken und vorangegangener Erfahrungen, um sich rasch in Situationen orientieren zu können. So vermittelt bspw. eine große Bibliothek Wissen und Intellektualität und trägt die Person, die diese Privatbibliothek ihr eigen nennt, auch noch eine Brille und ist sie vielleicht darüber hinaus auch ganz bieder gekleidet, so „stempeln“ wir sie gerne als Wissenschaftler/in, Professor/in oder Intellektuelle/n ab. Das Publikum kann aufgrund der Informationen sofort sein Verhalten dementsprechend anpassen und dem Menschen mit mehr Respekt und Ehrfurcht begegnen als bspw. einem/r Studenten/in. Befinden sich Zuschauer/in und Darsteller/in auf Augenhöhe, werden sie einander wie Kollegen/innen oder Vertraute begegnen. Touristen/innen sind mit ihren Stadtplänen, Digitalkameras und ihrer legeren Kleidung klar zu erkennen; über ihre Requisiten vermitteln sie ua., dass sie in einer informellen Rolle unterwegs und nicht ortskundig sind, sodass der/die Zuschauer/in zB. helfend auftreten kann.

Fassaden drücken sich sowohl verbal als auch nonverbal über abstrakte und allgemeinverständliche Mittel aus. Sie vermitteln Informationen und Tatsachen, wie Kompetenz, Verlässlichkeit oder Reinlichkeit, und können Gefühle, wie Vertrauen oder Verständnis, Sicherheit etc. erwecken.

Ärzte/innen betonen durch Requisiten, wie etwa einem weißen Kittel, Gummihandschuhe und Mundschutz ihre hygienischen Arbeitsverhältnisse in der Praxis – für Ärzte/innen ein durchaus wichtiger, zu vermittelnder Wert. Eine gut sortierte Bibliothek suggeriert wiederum Wissen und Kompetenz. Besteht das Bühnenbild eines/r Darstellers/in ua. aus einer anschaulichen Sammlung an Platten

und CDs, assoziiert man mit ihm/ihr eine/n Musikliebhaber/in und oder ein/e Musiker/in, va. wenn auch ein Musikinstrument zu sehen ist. Ein/e Friseur/in wird die Haarpflegeprodukte, mit denen er/sie arbeitet, im Schaufenster ausstellen und seine/ihre Kunden/innen auf diese Weise darüber informieren, dass er/sie mit Hightech Produkten oder mit ökologischen Produkten arbeitet. Auf diese Weise positioniert sich der/die Darsteller/in. Die Wahl der Kleidung, ob leger oder elegant, aus welchen Stoffen diese bestehen, ob sie schmutzig werden dürfen etc., informiert uns darüber, in welche Tätigkeiten der/die Darsteller/in eingebunden werden kann; im Wesentlichen informiert uns die Erscheinung und das Verhalten, in welcher Rolle er/sie gerade auftritt. Derselbe Anzug kann in einer Gerichtsverhandlung formell, beim Besuch einer Theatervorstellung jedoch informell wirken. Es gibt unzählige Beispiele dafür, wie *„eine große Anzahl verschiedenartiger Handlungen durch eine kleine Anzahl von Fassaden“*³⁴ inszeniert wird. Die Kenntnis über und die Beherrschung von Fassadenrepertoires, befähigt die Interaktionsteilnehmer/innen zu interagieren. Er/Sie muss die Zeichen lesen können und gleichzeitig mit der richtigen Fassade antworten. Wir erwarten von der persönlichen Fassade, die Goffman nach Erscheinung und Verhalten teilt, ein harmonisches Auftreten. *„Außer der vermuteten Übereinstimmung zwischen Erscheinung und Verhalten erwarten wir natürlich auch noch eine gewisse Kohärenz zwischen Bühnenbild, Erscheinung und Verhalten.“*³⁵

Nach Goffman wäre dies der Idealtypus.

*Andererseits „die Abweichungen von der erwarteten Kohärenz zwischen Bühnenbild, Erscheinung und Verhalten bedingen Glanz und Pikanterie zahlreicher Karrieren. Aber natürlich können Erscheinung und Verhalten widersprechen, so etwa wenn ein Darsteller, der einen höheren Status zu genießen scheint als sein Publikum, sich unerwartet herablassend oder vertraulich oder unsicher verhält oder wenn der Darsteller einer Person von hohem Rang sich vor einer Person mit noch höherem Rang präsentiert.“*³⁶

Wenn zB. ein/e Bankangestellte/r als Clown gekleidet am Bankschalter arbeitet und ein/e Lehrer/in vor einer Klasse zehnjähriger Kinder als Tennisspieler/in gekleidet lehrt, stimmen die Fassaden nicht überein und Misstrauen entsteht. Wenn ein/e Klempner/in in einem aristokratischen Jargon sprechen würde und im Anzug gekleidet bei seinem/ihrem Kunden/in erscheint, entsteht ebenso Unbehagen. Die Übereinstimmung von persönlicher und sozialer Fassade verlangt, dass jemand zB.

³⁴ ebd.

³⁵ ebd.S.26.

³⁶ ebd.

durch die entsprechende Arbeitskleidung Professionalität, Kompetenz und Vertrauen vermittelt und im passenden Berufsjargon kommuniziert.

Während einer Interaktion ist das Ziel stets die Aufrechterhaltung des aufgebauten Realitätseindrucks durch die eigene Darstellung. Die Inszenierung darf nicht bröckeln, der entstandene Wahrheitseindruck muss gewahrt bleiben. „*Destruktive Informationen*“³⁷ können eine Darstellung in ein schlechtes Licht rücken. Der/Die Darsteller/in folgt während seiner/ihrer Darstellung einem gewissen Plan, einem inneren Drehbuch, wie der Aufbau seiner/ihrer Darstellung und die unmissverständliche Vermittlung seiner/ihrer Rolle in seiner/ihrer Darbietung auszusehen hat. Eine lückenlose Darstellung der Rolle, nimmt das Publikum an. Einer Strategie im Verhalten zu folgen bedeutet, sich diszipliniert seinem eigenen Drehbuch zu unterwerfen und verlangt, von der eigenen Rolle erfasst zu sein. Die Gefühle sowie der ganze Körper mit seinen emotionalen und physischen unkontrollierbaren Ausdrucksformen müssen strengstens kontrolliert bleiben. Gähnen, Sabbern, Rülpsen, Fluchen, zu schnelles oder zu langsames Sprechen und inadäquate Äußerungen werden missbilligt und disqualifizieren den/die Darsteller/in als Interaktionsteilnehmer/in. Die (zeitgenössische euroamerikanische) Gesellschaft interpretiert so ein Verhalten als respektlos und peinlich.

2.6. Ensemble

Bisher haben sich die Ausführungen Goffmans auf das Selbst bzw. den/die Einzelne/n als Darsteller/in konzentriert und es wurde aufgezeigt, was von dem/der Einzelnen als Darsteller/in erwartet wird und welchen Gefahren diese ausgesetzt sind. In der weiteren Arbeit wird nun auf die Gruppendarstellungen eingegangen bzw. auf die Darstellungen eines Ensembles.

Ein Ensemble (Team) bezeichnet „jede Gruppe von Individuen [...], die gemeinsam eine Rolle aufbauen.“³⁸ Ein Ensemble besteht aus seinen Mitgliedern, die wiederum für sich genommen Einzelne als Darsteller/innen sind. Die einzelnen Mitglieder müssen gemeinsam an einem Strang ziehen, um vor dem Publikum in einem einheitlichen Bild aufzutreten. Dazu wird „jedes Mitglied einer Gruppe, die sich

³⁷ ebd.S.129.

³⁸ ebd.S.75.

darstellt, eine ihm eigentlich fremde Rolle übernehmen, wenn die Gesamtwirkung des Ensembles zufrieden stellend sein soll.“³⁹ Neben der eigenen Fassade wird der/die Darsteller/in auch die Fassade der Organisation oder Institution aufbauen. Jedes Mitglied muss seine/ihre Rolle, das damit verbundene Aufgabengebiet und vor allem die „Parteilinie“ des Ensembles kennen.

„Einem Ensemblemitglied Informationen über die Einstellung seines Ensembles vorzuenthalten, heißt letzten Endes, ihm eine Rolle vorzuenthalten, denn wenn er [sic] nicht weiß, welche Einstellung er [sic] vertreten soll, kann er [sic] sich dem Publikum gegenüber nicht in seiner [sic] Identität behaupten.“⁴⁰

Unter „Parteilinie“ versteht Goffman, die offiziellen Verlautbarungen des Teams, dessen Einstellungen und Werte, mit denen es assoziiert werden möchte. Diese müssen jedem Mitglied bekannt sein, *„damit es seine Rolle im Ensemble spielen und sich als Teil desselben fühlen kann.“⁴¹* Die Mitglieder eines Ensembles grenzen sich vom Publikum ab, bilden eine Art Exklusivgesellschaft und sind durch *„Abhängigkeit, Vertraulichkeit und Loyalität untereinander verschworen.“⁴²* Jedes Mitglied muss sich auf die Darstellung des anderen verlassen können, um eine reibungslose Inszenierung mit zu gestalten. Das Ziel ist vor allem die Definition einer Situation, *„die durch enge Zusammenarbeit mehrerer Teilnehmer geschaffen und gestützt wird.“⁴³*

2.7. Publikum

Goffman versteht Interaktion als einen Dialog zwischen zwei Ensembles. Das bezieht sich nicht konkret auf die Personenanzahl einer Gruppe – es können auch *„Ein-Mann-Ensembles“⁴⁴* gebildet werden – sondern auf die Aufteilung der Gesprächspartner/innen in zwei Teams. Interaktion ist hier ein Dialog und *„ein Zusammenspiel zweier Ensembles.“⁴⁵* Da jedes *„Ensemble seine Rolle für das andere spielt, kann man von dramatischer Interaktion“⁴⁶* sprechen und die Teilnehmer/innen in einem *„Ensemble als ‚die Darsteller‘ und das andere als ‚die Zuschauer‘ oder ‚das Publikum‘“⁴⁷* bezeichnen. Goffman bemerkt an dieser Stelle,

³⁹ ebd.S.74.

⁴⁰ ebd.S.83.

⁴¹ ebd.S.74.

⁴² ebd.S.78.

⁴³ ebd.S.73.

⁴⁴ ebd.S.191.

⁴⁵ ebd.S.85.

⁴⁶ ebd.

⁴⁷ ebd.

dass er „vorübergehend außer acht lassen [will], daß auch dies Publikum eine Ensembledarstellung bietet.“⁴⁸

Es sei kurz hervorgehoben, dass für den Erfolg einer Vorstellung die Zuschauer/innen als eigenes Ensemble sehr wichtig und entscheidend sind. Nach Goffman, „kann kein Teilnehmer an der Interaktion dem Darstellereensemble und dem Publikum gleichzeitig angehören, wenn der hervorgerufene Eindruck gewahrt werden soll.“⁴⁹ In einigen Fällen, wenn sich etwa zwei enge Freunde/innen, Vertraute treffen, so meint Goffman, „ist es willkürlich, welches Ensemble wir Darsteller und welches Publikum nennen.“⁵⁰ In sozialen Begegnungen wird die Situation von dem/der Einzelnen als Darsteller/in oder einer ganzen Gruppe an Darsteller/innen definiert. Das Darsteller/innen-Ensemble arbeitet gemeinsam daran, die Fassade der Institution – entweder die Institution der Familie, ein wirtschaftliches Unternehmen wie ein Restaurant, Hotel oder Ministerium oder eine Berufsgruppe wie Lehrer/innen, Masseur/innen, Beamte/innen etc. – zu bestimmen und aufzubauen und „trägt daher auch mehr zum Schauspiel des einen als des anderen bei.“⁵¹

Das Darsteller/innen-Ensemble nimmt wesentlich mehr Einfluss auf die Interaktion, in dem es Tempo und Richtung vorgibt, den dramaturgisch ausgeprägteren Part übernimmt und Kontrolle über das Bühnenbild behält. Es kann die Interaktion beeinflussen und tut dies, ob unbewusst oder bewusst. In all seinem Tun und Handeln wird es sich auf das Publikum einstellen, denn es erfüllt einen wesentlichen Part einer Darstellung; Interaktion ist ein wechselseitiger Austausch von Informationen und Tatsachen. Vor allem braucht das Darsteller/innen-Ensemble, um eine Vorstellung geben zu können, ein Gegenüber.

Das Gegenüber deutet Zeichen und kann diese auch missverstehen, darin liegt die Gefahr einer Vorstellung.

„Wenn Darstellern irgendein Versehen unterläuft, in dem sich deutlich eine Unstimmigkeit zwischen dem erweckten Eindruck und der enthüllten Realität zeigt, kann das Publikum das Versehen taktvoll ‚übersehen‘ oder die Entschuldigung, die angebracht wird, einfach annehmen [oder] [...] stillschweigend mit ihm übereinstimmen, um ihm zu helfen. [...] Denn diese taktvollen Handlungen seitens des Publikums können ausführlicher inszeniert sein als die Vorstellung, deren Reaktion sie sind.“⁵²

⁴⁸ ebd.S.86.

⁴⁹ ebd.S.87.

⁵⁰ ebd.S.86.

⁵¹ ebd.

⁵² ebd.S.210.

Mit einem/r Darsteller/in-Anfänger/in wird das Publikum besonders nachsichtig umgehen; es wird mit Respekt und Distanz dem/der Darsteller/in begegnen und gewissen Themen nicht nachgehen, die vielleicht destruktive Informationen enthüllen könnten. Das unterstützende Publikum ist taktvoll und höflich, nimmt die Darstellung ernst, verlangt nicht herabgesetzt oder entwürdigt zu werden. Der/Die Darsteller/in muss dem Publikum einen Raum für deren taktvolles Auftreten geben und sensibel auf Warnhinweise reagieren, welche rückmelden, ob eine Darstellung in eine falsche Richtung läuft und die Inszenierung korrigiert werden soll.

2.8. Vorderbühne und Hinterbühne

Die Rollen innerhalb eines Ensembles sind unterschiedlich und variieren nach „Anzahl der Auftritte“ vor dem Publikum. Manche Rollen müssen durchgehend vor einem Publikum anwesend sein, wie ein/e Rezeptionist/in oder Empfangsherr/dame, ein/e Verkäufer/in in einem Geschäft, ein/e Kellner/in oder das Sicherheitspersonal. Andere müssen in Notfällen gut erreichbar sein, wie zB. ein/e Etagenchef/in in einer Veranstaltungshalle. Die Verantwortlichen, die in solchen Notfällen geholt werden, sind Chefs/innen oder Vorgesetzte; generell sind sie für das Publikum die meiste Zeit nicht sichtbar.

Die Darstellung konzentriert sich auf einen Punkt der Aufmerksamkeit, der Vorderbühne, und findet vor einem Publikum statt. Auf der Vorderbühne wird die Darstellung nicht mehr in Frage gestellt; aus der Rolle zu fallen und die Inszenierung noch einmal von Neuem zu beginnen wäre hier undenkbar. Die Darstellung auf der Vorderbühne und das dazugehörige aufgebaute Bühnenbild müssen stimmig sein. Währenddessen gibt es die Möglichkeit, sich auf der Hinterbühne zu entspannen, die Rolle oder Inszenierungsprobleme zu besprechen usw. Hier darf der/die Darsteller/in sozusagen aus seiner/ihrer Rolle fallen.

Auf der Vorderbühne wird das Publikum von den Darsteller/innen nach Regeln der Höflichkeit und des Anstandes behandelt, um es auf keine Art und Weise herabzusetzen. Höflichkeit wird im Verhalten durch situiertes und nonverbales Handeln ausgedrückt; Körperhaltung, Gestik und Ausdruck muss der/die Darsteller/in manipulieren, denn auf der Vorderbühne ausfallend zu werden, wäre ein *Faux-pas*. Der Anstand regelt den Umgang zwischen zB. Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in,

zwischen Verkäufer/in und Kunde/in usw. Anständige Menschen belästigen einander nicht und interessieren sich nicht für fremde Angelegenheiten.

Jedes einzelne Mitglied des Ensembles muss seine/ihre Rolle beherrschen und sich auf das Rampenlicht einstellen; jede/r muss sich auf den/die andere/n verlassen, um einen einheitlichen Gesamteindruck gestalten zu können.

Auf der Hinterbühne passiert das Gegenteil zur Vorderbühne: die Mitglieder können in einem vertrauten Umfeld aus der Rolle fallen, gähnen, lümmeln oder fluchen, sich gemeinsam gegen das Publikum solidarisieren und in ihren Rollen bestärken. Die Hinterbühne ist nach Goffman „im Prozeß der ‚Arbeitskontrolle‘“ ein wesentlicher Bestandteil, daher „fordert man in vielen Reparaturgeschäften den Kunden auf, den reparaturbedürftigen Gegenstand dazulassen, damit der Geschäftsmann in Ruhe arbeiten kann.“⁵³ Kommt der/die Kunde/in nach ein paar Tagen wieder, erhält er/sie seinen/ihren Gegenstand in bestem Zustand wieder zurück. Auf diese Art ist es dem/der Unternehmer/in möglich, die vielen Arbeitsstunden, die aufgetretenen Fehler und andere destruktive Informationen in Zusammenhang mit seiner/ihrer Reparatur dem/der Kunde/in zu verschweigen. Würde der/die Kunde/in von all dem Bescheid wissen, könnte er/sie den Preis besser beurteilen.

Den Zugang zur hinteren Bühne zu regulieren ist eine Technik der Eindrucksmanipulation; sollte dennoch das Publikum eindringen, wird es sich aus Höflichkeit und Respekt durch Warnzeichen – Klopfen, Klingeln oder Rufen – ankündigen. Die Räume sind bereits so angelegt, dass die Hinterbühne – zB. Schlaf- und Badezimmer, Küche etc. – sich in dem hinteren Teil des Hauses bzw. der Wohnung befindet; damit sie schwerer zugänglich sind, liegen sie oft im zweiten Stock, zumindest aber weit entfernt vom Eingangsbereich. Selbst in Flugzeugen, gestalten sich die Stewards/essen durch das Zuziehen eines Vorhangs eine Form der Hinterbühne. Hotelküchen, Lehrer/innenzimmer, Krankenschwesternzimmer etc. sind für das Publikum nicht ohne Weiteres zu betreten und Betriebe haben einen eigenen Zugang für Transportwege, Dienstboten/innen, Lieferanten/innen oder Reinigungspersonal. Vielleicht arbeitet die Müllentsorgung auch deshalb zu Tageszeiten, die außerhalb der normalen Arbeitszeiten liegen?

⁵³ ebd.S.106.

Auf der Hinterbühne zählen keine schauspielerischen, sondern nur technische Fähigkeiten; jeder Anstand wird vergessen außer – so bemerkt Goffman – in geschlechtlich gemischten Ensembles. Hier wird aufeinander Rücksicht genommen indem politisch inkorrekte oder rassistische Bemerkungen, die vor allem ein Ensemblemitglied angreifen könnten, nicht geäußert werden.

Eine Darstellung muss auf das Publikum immer einen spontanen, frischen und einzigartigen Eindruck haben; Routine darf in keiner Weise vermittelt werden. Vielleicht benötigt es deswegen den ständigen Wechsel von Vorder- und Hinterbühne, denn auf diese Weise kann der/die Darsteller/in stets neue Energie tanken und sich zB. durch Lästern, Luft verschaffen.

Zwischenfälle werden mit Techniken der Eindrucksmanipulation vermieden und dazu ist es wichtig, dass jede/r Darsteller/in sich für seine/ihre Äußerungen und Taten verantwortlich fühlt. Störungen sind zB. unbeabsichtigte Gesten, unpassendes Eindringen des Publikums auf die Hinterbühne, Enthüllungen destruktiver Informationen aufgrund von Taktlosigkeiten oder aufgrund eines Faux-pas.⁵⁴ Sie alle können katastrophale Auswirkungen haben, denn bis auf den Kontrollverlust über den hergestellten Realitätseindruck und das Bühnenbild, kann so im schlimmsten Fall eine neue, ungeplante Szene entstehen; das kann auch bedeuten, dass die Trennung von Vorder- und Hinterbühne aufgehoben wird. Zum Beispiel könnte das Publikum während einer Streitszene einen Blick auf die Hinterbühne werfen. Das würde den aufrichtigen Charakter der Darstellung gefährden und ihre Ernsthaftigkeit untergraben. Das Publikum hätte dann die Grenze überschritten und würde kurzzeitig zum Mitwisser werden. In so einer Situation reagieren die Teilnehmer/innen meist mit Unsicherheit, sind peinlich berührt, fühlen sich verlegen oder sind verwirrt. „*[Denn] solche Anzeichen von Nervosität sind in den meisten Fällen ein Aspekt des Einzelnen, der eine Rolle spielt, und nicht ein Aspekt der Rolle, die er spielt; sie drängen somit dem Publikum ein Bild des Mannes [der Frau] hinter der Maske auf.*“⁵⁵

Die Folge kann eine Neuaufteilung der Macht oder der Ensembles sein oder das Ende einer Darstellung bedeuten. Im Ernstfall entscheidet das Publikum, ob es an der Interaktion weiterhin teilnimmt, denn eigentlich ist die Inszenierung

⁵⁴ ebd.S.189.

⁵⁵ ebd.S.192.

„durchgefallen.“ Die aufgebaute Situation muss in der Kontrolle eines Ensembles bleiben, sonst herrscht Anarchie.

2.9. Ensemblemitglieder

Wie bereits erwähnt, muss sich das Ensemble auf die dramaturgischen Fähigkeiten der Mitglieder verlassen können und wird daher nach dramaturgischer Sorgfalt, Loyalität und Disziplin die Darsteller/innen aussuchen und ebenso, wenn möglich, ein taktvolles Publikum wählen.

Ein loyales Ensemblemitglied kann Geheimnisse, das Ensemble betreffend, für sich behalten und wird vermeiden, während seiner Darstellung, Anspielungen auf destruktive Informationen zu machen.⁵⁶ Die Präsenz auf der Vorderbühne darf ein Ensemblemitglied niemals für die eigenen Zwecke missbrauchen; es darf nur im Sinne des Teams und der Darstellung agieren. Die Gefühle und persönlichen Meinungen über das Publikum müssen zurückgehalten werden, dadurch können die Darsteller/innen den Überblick über die Gesamtsituation behalten. Der aufgebaute Realitätseindruck darf vor allem nicht durch Zynismus gefährdet, geschweige denn infrage gestellt werden; laut Goffman ist der/die zynische/r Darsteller/in nicht von der eigenen Rolle ergriffen.

„Der Zyniker kann sein Publikum [...] irreführen. [...] Ist der Darsteller nicht von seiner eigenen Rolle überzeugt und nicht ernsthaft an den Überzeugungen seines Publikums interessiert, mögen wir ihn ‚zynisch‘ nennen, während wir den Ausdruck ‚aufrichtig‘ für Darsteller reservieren, die an den Eindruck glauben, den ihre eigene Vorstellung hervorruft.“⁵⁷

Die Bildung eines starken Gemeinschaftsgefühls verhindert illoyales Verhalten und gleichzeitig wirkt die Solidarisierung innerhalb des Ensembles unterstützend; bei Inszenierungsproblemen kann sich jede/r gegenseitig helfen. Auch ein regelmäßiger Austausch der Arbeitsposten, ähnlich wie bei Botschafter/innen, verhindert, dass die Ensemblemitglieder eine emotionale Bindung zum Publikum aufbauen können.

Jedes Ensemblemitglied muss während der Darstellung diszipliniert bleiben, einen kühlen Kopf behalten und fähig sein, sofort auf Inszenierungsveränderungen oder -probleme zu reagieren. Wie bereits erwähnt, würde ein Streit unter Ensemblemitgliedern auf der Vorderbühne dem Publikum einen Einblick auf die

⁵⁶ ebd.S.129.

⁵⁷ ebd.S.20.

Hinterbühne gewähren und dies könnte zu Macht- bzw. Kontrollverlust führen. Der/Die dramaturgisch disziplinierte Darsteller/in kann die privaten Gefühlsreaktionen im Griff haben und äußerlich immer mit der aufgebauten Realität d'accord sein. Das verlangt Kontrolle über Gestik, Mimik und Körperhaltung sowie Stimme und Sprechweise. Von jedem Ensemblemitglied wird in der Vorbereitung der Rolle sowie in den Abläufen der Inszenierung Sorgfalt erwartet.

„Eine Vorstellung mit voll ausgeschriebenem Textbuch, wie sie das Bühnenschauspiel kennt, ist sehr wirkungsvoll, falls kein unpassendes Ereignis die Kette der Behauptungen und Handlungen durchbricht; denn wenn sie einmal unterbrochen wird, finden unter Umständen die Darsteller nicht mehr zu dem Stichwort zurück.“⁵⁸

Das Publikum entscheidet über den Erfolg der Darstellung und wird daher mit Sorgfalt ausgewählt: Türsteher/innen sortieren in Clubs ihre Besucher/innen, Hotels filtern ihr Publikum mittels Preiskategorien und in Restaurants werden unangenehme Gäste sofort hinaus gebeten; „zB. werden Kinder häufig von der Vorstellung, die den Gästen in einem Haushalt geboten wird, ausgeschlossen, weil man sich nicht darauf verlassen kann, ob sie ‚sich benehmen‘, das heißt, ob sie nicht durch ihr Verhalten Widersprüche zu dem erzeugten Eindruck aufdecken.“⁵⁹

Ein/e kluge/r Darsteller/in wird die zeitliche Dauer der Vorstellung nach seinen/ihren zur Verfügung stehenden Requisiten anpassen; eine kurze Inszenierung wird Zwischenfällen weniger ausgesetzt sein als eine längere. Für „Betrüger/innen“⁶⁰ ist es leichter, eine unechte Fassade über kurze Zeit aufrechtzuerhalten als über lange Zeiträume.

2.10. Außen

Goffman fügt zu den zwei Bühnenregionen noch als dritte Region das Außen⁶¹ hinzu. Von außen kommende Personen, die auf eine Darstellung „stoßen,“ nennt Goffman „Außenseiter.“ Jene gehören weder zu den Darsteller/innen noch zum Publikum und besitzen keinerlei Informationen über die Darstellung und die aufgebaute Realität. Ihr Anstand und ihr Taktgefühl hält sie zurück, sich in die Interaktion einzumischen und keine weiteren Bemühungen in diese Richtung zu machen. Näher möchte ich darauf nicht eingehen, denn sich in diesem

⁵⁸ ebd.S.206.

⁵⁹ ebd.S.85.

⁶⁰ ebd.S.204.

⁶¹ ebd.S.124.

Zusammenhang mit dem Außenseiter intensiver zu beschäftigen, würde zu weit führen.

3. Schauspielschulen

„Jede Kunst muß eine Schule haben, in der frühesten Jugend durch gute Grundsätze vorbereitet und geleitet werden. Nur dadurch, durch eifriges Studium und mühsamen Schweiß erwirbt sich der darin gebildete Schauspieler das Recht auf die Achtung und Ehre seiner Zeitgenossen.“⁶²

Obiges Zitat schrieb Gotthold Ephraim Lessing (1729–1781) in einem Brief an Johann Heinrich Friedrich Müller (1738–1815).

Erst mit der Forderung des Bürgertums nach einem deutschsprachigen Theater, das deutschsprachige Literatur spielte, – und der gleichzeitigen Entdeckung des Theaters als Sittenschule – sowie der Inbetriebnahme des Theaters durch das Bürgertum – erkannte man die Notwendigkeit einer – geregelten – Ausbildungsform für den heimischen Schauspielnachwuchs.

3.1. Wandertruppen

„Im Verhältnis zu Italien, Spanien, England, Frankreich oder den Niederlanden kam es im deutschsprachigen Raum erst sehr viel später zur Ausbildung eines professionellen Theaterwesens. Die ersten Berufsschauspieler, die in Deutschland und Österreich auftraten, waren Truppen der Commedia dell'arte Ende der 60er Jahre des 16. Jahrhunderts.“⁶³

Die ersten italienischen Wandertruppen waren über die Alpen in den österreichischen und süddeutschen Raum gekommen. In ihrem Repertoire und ihrer Darstellungsweise waren sie *„auf die Tradition des italienischen Stegreiftheaters festgelegt. Die Bühnensprache war ausschließlich das Italienische, das an den Höfen dieser Regionen aber durchaus geläufig war;“⁶⁴* während die englischen Komödiendarsteller, die über Dänemark nach Norddeutschland kamen, bald schon in deutscher Sprache auftraten und in die eigenen Ensembles deutsche Schauspieler/innen aufnahmen. Erst *„ende der 40er Jahre [des 17. Jahrhunderts] kamen niederländische Schauspieltruppen nach Deutschland“⁶⁵* die hauptsächlich im west- und norddeutschen Raum spielten.⁶⁶

⁶² Müller 1958:80.

⁶³ Brauneck 1996:335.

⁶⁴ ebd.

⁶⁵ ebd.

⁶⁶ ebd.S.344.

„Im Vergleich zu den Italienern spielten französische Wandertruppen in Deutschland eine nachgeordnete Rolle. Ein frühes Zentrum für Auftritte französischer Komödianten schon in der zweiten Hälfte des 16. Jahrhunderts war Frankfurt am Main, wo sich zahlreiche aus Frankreich emigrierte Calvinisten angesiedelt hatten.“⁶⁷

Das „*professionelle Schauspielergewerbe*“⁶⁸ war bereits in der zweiten Hälfte des 17. Jahrhunderts ein dermaßen fester Bestandteil des deutschsprachigen Theaterwesens, dass das gesamte höfische Theater und fast vollständig der öffentliche Theaterbereich von Berufskomödianten/innen ausgefüllt wurde. So prägten die Wandertruppen im 17. und 18. Jahrhundert das Theater als einen Beruf und somit einer Einkommensquelle.

Die Berufsschauspieler/innen weckten unter den Bürger/innen Unmut und Misstrauen, da ihre nomadische Lebensweise – aufgrund ihrer Arbeit fuhren sie von Stadt zu Stadt; tauchten einmal auf und verschwanden wieder über Nacht – im Sinne eines bürgerlich-sesshaften Ideals missfiel; Truppenmitglieder wurden mit Landstreichern/innen und Gesetzeslosen gleichgestellt. Die virtuoson Aufführungen wurden einerseits bestaunt und andererseits wurden die Schauspieler/innen gesellschaftlich sowie menschlich verachtet. Hinzu kam vor allem „*der merkantile Charakter ihrer Tätigkeit*“,⁶⁹ der zwielichtig und verdächtig wirkte.

Speziell die katholischen und evangelischen Kirchenvertreter sprachen sich gegen das „*an den Bürger appellierende Schauspiel mit seinen Haupt- und Staatsaktionen und Possen*“⁷⁰ aus. Sie formten ein Bild des unsittlichen und ungläubigen Berufskomödianten/in und begünstigten so das schlechte soziale Ansehen, denn das Berufsschauspiel war für sie vor allem „*die Verkörperung von Heidentum und Unmoral, jede theatrale Unterhaltung wurde zum ‚Tempel des Teufels‘ erklärt.*“⁷¹

Eine sowohl ästhetische als auch soziale Disziplinierung der Schauspielkunst waren daher die Kerninhalte der verschiedenen Versuche den Berufsstand zu heben und dadurch die „*Randgruppe*“⁷² der Schauspieler/innen gesellschaftlich zu integrieren.

„Damit das Theater als ‚moralische Anstalt‘ tauglich werde, mußte es seine ‚Vernünftigkeit‘ mit Hilfe eines Regelsystems – vergleichbar anderen ‚freien Künsten‘ – nachweisen. Eine ‚Grammatik der Schauspielkunst‘ galt es aufzustellen; vor allem auch mußten deren Produzenten von dem Makel gesellschaftlicher Randständigkeit befreit werden. ‚Erziehung der Schauspieler‘ war deswegen einer der wesentlichen

⁶⁷ ebd.S.356.

⁶⁸ ebd.S.704.

⁶⁹ Schmitt 1990:9.

⁷⁰ Haider 2005:33.

⁷¹ ebd.

⁷² Brauneck 1996:753.

Programmpunkte aller Reformprojekte dieser Zeit. Dies war gemeint im Sinne einer Anhebung des Bildungsniveaus der Bühnendarsteller, das diese dem Dichter ebenbürtig werden lassen sollte; aber auch als Erziehung zu bürgerlicher Arbeitsmoral, zu Anstand und Sitte.“⁷³

3.1.2. Hebung des Berufsstandes

Friederike Karoline Neuber (geborene Weißenborn) (1697–1760) hatte – entgegen ihren damaligen Schauspielerkollegen/innen – eine gutbürgerliche Erziehung nach sittlich-moralischen Wertvorstellungen genossen. Gemeinsam mit ihrem Mann Johann Neuber (1667–1759) schloss sie sich der hoffmannschen Polnisch-Sächsischen Komödiantengesellschaft an und machte sich die – zu dieser Zeit sehr moderne – französisch-klassizistische Spielweise zu eigen, was *„ihren Rollen in den Haupt- und Staatsaktionen einen nobleren Anstrich“⁷⁴* gab. 1727 lernte sie Johann Christoph Gottsched (1700–1766) in Leipzig kennen. Als Anhänger der „doctrine classique“ beabsichtigte er *„das Niveau des deutschen Theaters durch dessen rigorose Orientierung am französischen Geschmack, an Theorie und Praxis des französischen Theaters zu heben.“⁷⁵* Gottsched hielt an den drei Einheiten fest und sah im Theater die Möglichkeit einer Sittenschule. Durch Übertragungen der französischen Tragödien ins Deutsche wollte er die zukünftige Geschmacksrichtung für *„Publikum, Dichter und Schauspieler [...] [vorgeben,] bis allmählich deutsche Originale, nach diesem fremden Geschmack, die Übersetzungen [...] ablösen könnten.“⁷⁶* Gottsched versorgte die Neubersche Truppe mit literarischen Stücken und dachte, in dieser Zusammenarbeit ein Sprachrohr gefunden zu haben. Über ihre eigene Truppe legte Karoline Neuber als Prinzipalin – wenngleich de facto ihr Mann diese leitete – ein strenges, aber vor allem moralisches Erziehungswerk an. Sie startete somit ein Exempel im Kampf gegen das vorherrschende Vorurteil gegenüber Berufsschauspieler/innen und hob gleichzeitig das Ansehen ihres Berufsstandes. Die Darsteller/innen ihrer Truppe hatten ein ehrbares Verhalten an den Tag zu legen, ihre Wirtshausbesuche einzuschränken, eifrig an den laufenden Produktionen mitzuarbeiten, pünktlich zu den Proben und Vorstellungen zu erscheinen und nicht nur ihre Rollen, sondern das ganze Stück zu kennen. Weiters hatten sich alle, hinsichtlich der eigenen Lebensumstände, nach den bürgerlich-

⁷³ ebd.

⁷⁴ Devrient 1929:93.

⁷⁵ Brauneck 1996:755.

⁷⁶ Devrient 1929:94.

anständigen Idealen zu richten: „*Liebschaften der jungen Mädchen bei ihrer Gesellschaft überwachte sie und trieb die jungen Leute unnachsichtig auseinander oder in die Ehe.*“⁷⁷ Aus ökonomischen Gründen spielte die Truppe weiterhin Haupt- und Staatsaktionen. Es kam zum Bruch mit Gottsched. 1734 musste sie ihr Privileg – „*als königlich polnische und kurfürstlich sächsische Hofkomödiantin*“⁷⁸ erscheinen zu dürfen – abtreten.

Während der Übergangszeit vom Wandertruppentheater zu den stehenden Theaterbühnen gab es – neben dem täglichen Proben- und Spielbetrieb – erste Versuche der Aus- und Weiterbildung von Schauspieler/innen.

„*Das neue Mittel [zur Erhebung der Schauspielkunst und somit des Berufsstandes] bestand darin, die Schauspieler für die Qualität der Aufführungen ihrer Truppe und damit für die Entwicklung der Schauspielkunst überhaupt verantwortlich zu machen. Das war der Sinn und Zweck der Akademie*“⁷⁹

Die Mitglieder der Wandertruppe unter Prinzipal Johann Friedrich Schöнемann (1704–1782) waren seit 1751 als „*Hochfürstliche Mecklenburg-Schwerinsche Hofcomödianten*“⁸⁰ am Hof von Schwerin fest angestellt worden und erhielten erstmals die Möglichkeit als Berufsschauspieler/innen ein sesshaftes Leben führen zu können – wenn auch nur für kurze Zeit.⁸¹ 1753 gründete Konrad Ekhof (1720–1778) gemeinsam mit den anderen Mitgliedern der Schöнемannschen Gesellschaft die „*Akademie der Schöнемannschen Gesellschaft*“, eine *Ausbildungsstätte für Schauspieler und ein Diskussionsforum.*“⁸²

Während sich die Neuberin an der Formstrenge des französischen Klassizismus orientierte, nahm Ekhof den „*Realismus des englischen*“⁸³ Theaters als Vorbild. Seine Akademiegründung war auch der Versuch einen Übergang vom Schauspiel-Handwerker zum Künstler zu gestalten. Ekhof formulierte, in den 24 eigens verfassten Artikeln, die Aufgabe und das Programm der Akademie, den Umgang der Mitglieder untereinander als auch die Geschäftsführung; bei Verstoß gegen die Ordnungspflicht waren Strafen vorgesehen. Alle vierzehn Tage wurde eine

⁷⁷ ebd.S.96.

⁷⁸ Haider 2005:38.

⁷⁹ Piens 1956:17.

⁸⁰ Brauneck 1996:759.

⁸¹ Piens 1956:12.

⁸² Brauneck 1996:759.

⁸³ ebd.

Versammlung abgehalten, um ua. die Grundsatzfragen der Schauspielkunst⁸⁴ zu diskutieren: Spielplan, Repertoire, Inszenierung und Dramaturgie etc.

„Die ‚Erziehung der Schauspieler‘ zu Disziplin und einem ehrenhaften Verhalten in der Öffentlichkeit“⁸⁵ vor allem aber auch das Spielen deutschsprachiger Stücke als Kerngedanke der Theater-Akademie entsprach dem damaligen Ruf des Bürgertums nach einer neuen Identität – einem Gegenstück zum vorherrschenden französischen und italienischen Kunststil. Aufgeklärte bürgerliche Kreise forderten eine Gründung eines Nationaltheaters, damit ein deutsches Nationalgefühl entstehen könne⁸⁶ – diese Forderung verband auch immer den Appell nach einer Schule für den deutschen Schauspielernachwuchs unter staatlicher Aufsicht. Geldsorgen der Landesherren waren dabei die eigentlichen, treibenden Motoren: Auf der Suche nach neuen Finanzierungsmodellen wurde ua. in Stuttgart als Ausbildungsstätte für die heimischen Nachwuchsschauspieler/innen 1771 eine Tanzschule an eine Militärschule angegliedert. Unterrichtet wurden die Schüler/innen in den Bereichen Geschichte, Geographie, Schreiben, Lesen, fremde Sprachen und Musik. Bereits ab 1774 wurden alle Opern, Schauspielaufführungen und Ballettvorstellungen von den Schüler/innen aufgeführt, die keine Gagen erhielten. 1811 wurde die Theaterschule hingegen reorganisiert und an ein Waisenhaus angegliedert.

In Mannheim sollte 1775 ein Nationaltheater entstehen. In der Theaterschule sollten die Schüler/innen bereits zu Beginn ihrer Ausbildungszeit zuerst durch Nebenrollen und später durch Hauptrollen Bühnenroutine erlangen. Vorlesungen über die dramatische Kunst sollten den Schüler/innen ein neues Verständnis für und eine neue Umgangsform mit den literarischen Texten vermitteln; gelehrt wurden Lesen, Schreiben, Tanz und Gesang.⁸⁷

Ebenso wurde für das Hoftheater Mannheim eine neue Finanzierungsvariante gesucht, um Kosten einzusparen. Ein Beamter namens Ockhart legte 1797 ein Lösungsmodell vor, nach dem die meisten Kosten durch den Ankauf berühmter ausländischer Schauspieler/innen entstanden; da das mannheimsche Publikum jedoch von den Berühmtheiten nicht angetan war, bedeutete dies finanzielle Verluste. Ockharts Idee war die Errichtung einer Theatral-Pflanzschule, um den deutschen Nachwuchs gleich zu Beginn der dreijährigen Ausbildung auf der Bühne

⁸⁴ ebd.

⁸⁵ ebd.S.760.

⁸⁶ ebd.S.701.

⁸⁷ Schmitt 1990:139.

einsetzen zu können. Singen, Fechten und Tanzen würden zwei Jahre unterrichtet; im dritten Jahr sollten sich die Schüler/innen ganz dem Schauspiel widmen. Ockharts Modell sah nach der Ausbildung ein sechsjähriges Engagement am Hoftheater vor; so würden dem Hoftheater bei der Schauspieler/in-Übernahme keine zusätzlichen Kosten entstehen. Das Modell wurde jedoch nicht realisiert.⁸⁸

Auch in Regensburg wurde 1805 in einem neuen Theater eine Theaterschule eingerichtet. Leiter der Schule wurde Benedict Josef Maria von Koller (1767-1817), der den Schwerpunkt auf die Erziehung von Anstandsregeln legte, denn der *„Schauspielerstand soll dem des Predigers“*⁸⁹ entsprechen.

In Wien erhielt Johann Friedrich Heinrich Müller (1738-1815) Ende des 18. Jahrhunderts von Kaiser Joseph II. (1741–1790) den Auftrag, eine Theatral-Pflanzschule zu entwickeln. Müller ging auf Studienreisen und stand ua. mit Gotthold Ephraim Lessing in Briefkontakt. Lessing versicherte Müller, dass *„der unschätzbare Nutzen eines solchen Instituts offenbar und einleuchtend“*⁹⁰ sei, denn *„wäre der Endzweck des Schauspiels auch nur bloß das Vergnügen des Volkes, so ist es schon aus diesem Grunde wichtig, dem Volke seinen Unterhaltungen nicht durch Idioten und sittenlose Menschen vortragen zu lassen [...]“*⁹¹ Er empfahl Müller, zwischen 30 bis 60 Schüler/innen im Alter von 10 bis 12 Jahren aufzunehmen. Die *„Erziehung des schauspielerischen Nachwuchses“*⁹² zu sittlichen und moralischen Bürgern/innen mit Kenntnis in Literaturwissenschaft, Religion, Geschichte, Geographie, Völkerkunde und in englischer und französischer Sprache war Kern der Ausbildung. Zweitrangig hingegen waren die Schulung des Körpers, Tanzunterricht und Deklamation sowie Gesang und Gebärdenspiel. Müller verband den theoretischen und praktischen Unterricht, indem seine Schüler/innen bereits früh auf öffentlichen Bühnen Erfahrungen sammeln konnten.

Ohne die Unterstützung Kaiser Josephs II. eröffnete Müller 1779 in seiner Privatwohnung eine Pflanzschule. Öffentliche Aufführungen wurden am Kärntnertortheater gezeigt. Die Verbindung von Grund- und Schauspielschule brachte Müllers Projekt jedoch den Ruf eines Kindertheaters ein. Nach drei Jahren musste die Schule geschlossen werden.

⁸⁸ ebd.S.145.

⁸⁹ ebd.S.154.

⁹⁰ Müller 1958:80.

⁹¹ ebd.

⁹² Stefanek 1963:10.

„Das Bürgertum war im wirtschaftlichen und kulturellen Bereich längst zur tragenden Schicht in der Gesellschaft geworden.“⁹³ Gleichzeitig gingen die Bestrebungen danach das „Theater wieder zu einer gesellschaftlichen Institution umzuformen, die den sittlichen Normen“⁹⁴ entsprach; „die Bühne [wurde] zur Kanzel.“⁹⁵ Vom letzten Drittel des 18. bis zum 20. Jahrhunderts entwickelte sich der Schauspielberuf zum Traumberuf, für den sich immer mehr Söhne und Töchter bürgerlicher Herkunft zu interessieren begannen.⁹⁶ Bis dahin war es nur möglich gewesen, das schauspielerische Rüstzeug durch eine Lehre in einer Wandertruppe zu erwerben – unter dem Geleit eines/r erfahrenen Schauspielers/in oder eines/r Prinzipals/in der Truppe wurde man sofort in der Produktion und damit auf der Bühne eingesetzt. Für bürgerliche Kinder bedeutete dies aber vor allem einen erheblichen Verlust ihres Ansehens, denn das Vagabunden/innendasein der Darsteller/innen implizierte ein unsittliches Leben. Aus diesem Dilemma heraus – Schauspieler/in zu sein und gleichzeitig ein sesshaftes Leben führen zu wollen – entstand ein Markt für Schauspielunterricht auf nicht institutionalisierter, privater Basis. Ehemalige oder noch aktive Schauspieler/innen und (Kirchen-)Musiker/innen gaben privaten Unterricht und boten somit eine Ausbildungsform an, die den sittlich-moralischen Lebensvorstellungen entsprach.

„Bis 1834 war jegliche Form der Privatausbildung entweder konzessionsfrei oder durch Auflagen der jeweiligen Lokalbehörden geregelt [...] Institutionalisierte Theaterschulen [standen] erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts.“⁹⁷ unter staatlicher Kontrolle.

3.1.3. (Privat-)Unternehmungen am Beispiel Wien

Die Qualität dieser Privatinstitute variierte stark. In Wien konnten sich drei Privat-Pflanzschulen von guter Qualität etablieren. Sie teilten jedoch das Schicksal vieler anderer im gesamtdeutschsprachigen Raum, die aufgrund fehlender finanzieller Mittel bald schließen mussten.

⁹³ Brauneck 1999:13.

⁹⁴ ebd.S.17.

⁹⁵ Schmitt 1990:119.

⁹⁶ ebd.

⁹⁷ ebd.S.125.

Das Fürstlich Sulkowsky'sche Privattheater war die erste Schule in Wien, die sich als Theatral-Pflanzschule bezeichnete. In den 1850er Jahren hatte der Schauspieler Valentin Niclas (1806–1883) die Schule gegründet und gab „regelmäßige Übungsvorstellungen.“⁹⁸ Später wurden bei den öffentlichen theatralischen Veranstaltungen Eintrittsgelder eingehoben, die dem Nachwuchs zur Bühnenroutine verhelfen sollten. Die Privatschule, die kostenpflichtig war, konnte jedoch nur an zwei Tagen der Woche besucht werden, sodass diese „gänzlich unmethodische Lehrart“⁹⁹ wenig geistige Hilfsmittel an die Schüler/innen weitergab; Dementsprechend wurde die Konzession auch 1874 vom Statthalter nicht verlängert.

Auch Eduard Kierschner teilte das Schicksal vieler Privatunternehmungen dieser Zeit. 1869 erhielt er „zum Zwecke der Erteilung des dramatischen Unterrichts in der Abhaltung von praktischen Übungsvorstellungen, doch ohne Eintrittsgeld“¹⁰⁰ die Konzession für eine Theater Akademie. Seine Schule genoss einen guten Ruf und konnte wöchentlich drei Vorstellungen – hauptsächlich Lustspiele – geben. Die Schüler/innen hatten monatlich 15 Gulden Lehrgeld zu bezahlen,¹⁰¹ wobei „unbemittelte Schüler [...] unentgeltlichen Unterricht genossen.“¹⁰² Kierschner musste aufgrund seiner finanziellen Notlage schließlich die Konzession zurückgeben. Die meisten Versuche einer Theaterschule scheiterten aufgrund fehlender finanzieller Unterstützung, so auch die Julius Conradi Schule, die es zwar zu einer „willkommenen Übungsstätte“¹⁰³ schaffte, aber bereits 1874 ihre Tore wieder schließen musste.

Auch die Schauspielerin Emilie Door betrieb von 1866 bis 1876 in Wien eine „allgemeine Schauspiel-, Vortrags- und Sprachschule.“¹⁰⁴ Neben hausinternen Vorstellungen wurden „Deutsche Sprache, Deklamation, fremde Sprachen, Vorträge über allgemeine Wissenschaften, Literaturgeschichte, Mythologie, Kostümkunde, Ästhetik, Mimik usw.“¹⁰⁵ unterrichtet.

Neben dem Konservatorium war die Elevenschule¹⁰⁶ des Raimundtheaters eine positive Ausnahme in der Theaterschullandschaft des ausgehenden 19. Jahrhunderts. Es wurden „Theaterbegeisterte, zum Schauspielberuf

⁹⁸ Stefanek 1963:43.

⁹⁹ ebd.

¹⁰⁰ ebd.S.59.

¹⁰¹ ebd.S.60.

¹⁰² ebd.

¹⁰³ ebd.

¹⁰⁴ ebd.S.68.

¹⁰⁵ ebd.S.69.

¹⁰⁶ ebd.S.83.

entschlossene junge Menschen aufgenommen, die für den Besuch einer Theaterschule zu unbemittelt waren.“¹⁰⁷ Die Ausbildung umfasste Sprechen, Gesang und Tanz und bezahlte den Schüler/innen geringe Gagen.¹⁰⁸ Der Schulversuch musste, aufgrund einer finanziellen Krise des Theaters, leider schon bald aufgegeben werden. Auch das Deutsche Volkstheater in Wien hatte eine Elevenschule von 1898 bis 1902; die Gestalt des Schauspielinstituts ist leider nicht mehr feststellbar.¹⁰⁹

Die 1812 gegründete Gesellschaft für Musikfreunde verfolgte den Ansatz, dem Wiener Chor- und Sänger/innenwesen in Form eines Konservatoriums eine niveauvolle Ausbildung anbieten zu können. Ursprünglich als reine Singschule gedacht, umfasste das Konservatorium 1817 anfangs zwölf Schüler/innen, die unentgeltlich unterrichtet wurden.¹¹⁰ Das Fächerangebot reichte von Musikinstrument- und Gesangsunterricht bis zu mündlichem Vortrag, Poetik, Mimik und Deklamation. 1874 wurde die private Gesangs- und Musikakademie um den Bereich des Schauspiels erweitert; der erste Jahrgang umfasste 38 Schüler/innen. Im Jahr 1907 wurde die Schule verstaatlicht und 1909 in eine österreichische Staatsakademie umgewandelt.

Die staatliche Wiener Schauspielschule Max-Reinhardt-Seminar ist bis heute Teil der Universität für Musik und darstellende Kunst.

Mit der Errichtung feststehender Theaterhäuser kam es zur Auflösung der Wandertruppen. Die Schauspieler/innen waren nun Dienstnehmer/innen und Einzelkämpfer/innen bzw. wurden die anderen Schauspieler/innen zu ernstzunehmenden Konkurrenten/innen.

„Wenn es zur sozialen Absicherung von Schauspielern bei Krankheit, Invalidität oder im Alter bereits im 18. Jahrhundert vorsorgende Regelungen, etwa Pensionskassen gab, so waren dies – oft nur kurze Zeit existierende – Einrichtungen einiger ‚Musterbühnen‘ wie etwa in Gotha, Hamburg oder Mannheim. Gerieten Schauspieler in eine soziale Notlage, waren sie auf Selbstversorgung, Unterstützung durch Familienangehörige, Petitionen oder öffentliche Fürsorgeeinrichtungen wie Armenhäuser angewiesen.“¹¹¹

Die Arbeitsverträge gaben den Schauspieler/innen keine Sicherheit, denn die Theaterdirektoren herrschten wie Monarchen in ihren Festspielhäusern. Sie konnten

¹⁰⁷ ebd.S.83.

¹⁰⁸ ebd.S.84.

¹⁰⁹ ebd.S.84.

¹¹⁰ ebd.S.87.

¹¹¹ Brauneck 1999:45.

willkürlich Verträge gestalten, „da die Gewerbeordnung nur für die Führung eines Theaterbetriebs galt, die Schauspielerei jedoch nicht als ‚gewerbliche Tätigkeit‘ im Sinne dieser Gesetzgebung angesehen wurde. [...] Eine zusätzliche Unsicherheit im Engagementwesen war das Recht der Theaterleiter, einen Schauspieler auch sechs Wochen nach Beginn der Saison zu entlassen, selbst nach seinem ersten Bühnenauftritt.“¹¹² Der Ruf nach einem „Schutzbündnis gegen Kontraktbrüche“^{113,114} – im heutigen Sinne eine Arbeitnehmervertretung – für Schauspieler/innen, welche „die Vertragsverhältnisse der Bühne juristisch kodifizieren“,¹¹⁵ wurde immer lauter. „Da aber genossenschaftliche Zielsetzungen der Arbeiter wie die Einrichtung von Konsumtions-, Produktions-, Vertriebs- oder Vorschussgenossenschaften für die Schauspielerbewegung sachlich irrelevant sein mussten, war es zuerst schwer,“¹¹⁶ eine geeignete Vereinigung zu gründen.

„Bereits im Jahre 1846 hatte sich eine Reihe von Intendanten deutscher Hoftheater und bedeutender Stadt- und Privattheater unter Führung des Leiters des Großherzoglichen Hoftheaters zu Oldenburg, des Freiherrn Ferdinand von Grall, zu einem ‚Deutschen Theaterkartell‘ zusammengeschlossen. Dieser Zusammenschluß gilt als Gründungsakt des bis heute bestehenden ‚Deutschen Bühnenvereins‘. [...] Die ‚künstlerischen und materiellen‘ Interessen der Schauspieler waren der Ausgangspunkt einer Initiative von Ludwig Barnay, der selbst Schauspieler war, und die im Juli 1871 in Weimar zur Gründung der ‚Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger‘ führte: bis heute die gewerkschaftliche Vertretung der Arbeitnehmergruppen am Theater.“¹¹⁷

1846 wurde der Deutsche Bühnenverein und später 1871 die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger gegründet. Die Interessensvertretungen hatten allesamt das Ziel, im Theaterbereich eine vertragsrechtliche Basis für Schauspieler/innen zu schaffen und die soziale Situation maßgeblich zu verbessern. Sie arbeiteten ua. an der Errichtung von Pensionsanstalten, Gagenregelungen, Kündigungsgesetzen und an Regelungen mit den Agenturen.

In Berlin gab es bereits zwei angesehene Schauspielschulen: Die Reichersche Hochschule für Dramatische Kunst, insbesondere für Operngesang, sowie die Marie-Seebach-Schule des Königlichen Schauspielhauses.

Im Jahr 1905 kaufte Max Reinhardt (1873–1943) das Deutsche Theater von Adolf L'Arronge (1838–1908) und eröffnete am 2. Oktober desselben Jahres die private

¹¹² ebd.

¹¹³ Rübel 1992.39.

¹¹⁴ „Für Schauspieler, die einen Kontrakt brachen, existierte eine ‚schwarze Liste‘. Sie hatten kaum noch eine Chance, an einer größeren Bühne ins Engagement zu kommen.“ (Brauneck 1999:48).

¹¹⁵ Rübel 1992.39.

¹¹⁶ ebd.S.62.

¹¹⁷ Brauneck 1999:46,47.

Schauspielschule des Deutschen Theaters.¹¹⁸ Max Reinhardts Schauspielschule folgte dem Ausbildungsgedanken, dass Talent „beeinflussbar, zu gesteigerter Ausdrucksfähigkeit entwickelbar und trainierbar sei, [und] zu größerer Flexibilität und besserer Technik geführt werden könne. [...] Das Unterrichtsangebot umfaßte Rollenstudium, Ensemblespiel, Stimmbildung, Sprechtechnik, Tanzen, Fechten, Gymnastik, Schminken, Theater- und Literaturgeschichte, Bühnenbild und Kunstgeschichte.“¹¹⁹

1951 wurde die Schule in der mittlerweile entstandenen DDR verstaatlicht. Heute besteht sie als Hochschule für Schauspielkunst ‚Ernst Busch‘ Berlin.¹²⁰

Gegenwärtig gibt es in allen großen Städten im deutschsprachigen Raum eine staatliche Schauspielschule, deren reguläre Studiendauer 8 Semester beträgt. Neben körperbildenden Fächern wie Sprecherziehung, Gesang, Tanz, Akrobatik, Pantomime, Fechten etc. werden auch Dramaturgie, Literatur, Theaterwissenschaft und Kostümgeschichte gelehrt. Mit der Bühnenreifeprüfung schließt der/die Student/in die Ausbildung mit dem akademischen Grad Magister/Magistra artium ab. Weiterhin gibt es auch die unterschiedlichsten Privatunterrichtsangebote von aktiven oder ehemaligen Künstlern/innen, sowie neue Ausbildungsformen wie Schauspieltrainings und Workshops.

*„Neben den vierzehn staatlichen und städtischen Schulen (Berlin, Bochum, Essen, Frankfurt/M., Hamburg, Hannover, München, Saarbrücken, Stuttgart, Wien, Graz, Salzburg, Zürich und Bern), von denen zwei in Verbindung mit einem Theater stehen (Otto-Falckenberg-Schule München, Westfälische Schauspielschule Bochum), gibt es ca. 25 Privatschulen und eine kaum überschaubare Zahl von Privatlehrern. Eine seit Mitte der 70er Jahre relevante Sonderform der Ausbildung ist die durch Workshops wie sie als Bestandteil der alternativen Theaterszene mit unterschiedlicher Ausrichtung und Qualität [...] angeboten wird.“*¹²¹

¹¹⁸ Ebert 1987:19.

¹¹⁹ Völker 1994:7.

¹²⁰ Ebert 1987:19.

¹²¹ Simhandl 1986:767.

3.2. Ernst Busch Schule – Berlin

Die Hochschule für Schauspielkunst ‚Ernst Busch‘ in Berlin hat ihren Ursprung als Schauspielschule des Deutschen Theaters, gegründet 1905 durch Max Reinhardt. In der DDR verstaatlicht und 1982 nach dem Schauspieler Ernst Busch benannt, bietet die Fachhochschule heute ein vierjähriges Schauspielstudium in den Bereichen: Schauspiel, Regie, Puppenspiel und Tanz an, und schließt mit dem Magister ab.

3.2.1. Michael Keller

Michael Keller ist Schauspieler und Schauspielpädagoge und -professor an der Hochschule für Schauspielkunst ‚Ernst Busch‘ in Berlin; seit 2001 leitet er die Abteilung Schauspiel. Als Schauspieler und Regisseur war er lange am Theater der Stadt Schwedt engagiert; seit einigen Jahren gibt Michael Keller gemeinsam mit Klaus Klawitter – ehemaliger Professor für Sprecherziehung an der Ernst-Busch Berlin – Seminare in sicherem Auftreten, die er selbst als Coaching bezeichnet. In ihnen vermitteln sie Juristen/innen und Manager/innen anhand verschiedener Methoden aus dem Bereich des Schauspiels die Grundlagen der Schauspielkunst für einen wirkungsvolleren Auftritt vor Menschen.

3.3. Otto Falckenberg Schule – München

1946 „beschließt der Münchner Stadtrat die Angliederung einer Schauspielschule“¹²² an die Münchner Kammerspiele und legte somit den Grundstein der Otto-Falckenberg-Schule, die zu Ehren des Regisseurs und Dramaturgen der Kammerspiele benannt wurde. Die Fachakademie für Darstellende Kunst der Landeshauptstadt München mit den Fachrichtungen Schauspiel und Regie¹²³ bietet ein vierjähriges Studium mit einem akademischen Abschluss.

3.3.1. Eckhard Winkhaus

Eckhard Winkhaus ist Schauspieler und Regisseur und hält seit 2007 an der Otto-Falckenberg-Schule in München den Lehrauftrag für Improvisation und Rollen-

¹²² Münchner Kammerspiele; Online 2009.

¹²³ ebd.

/Szenenarbeit. 1995 studierte Eckhard Winkhaus Schauspiel an der Ernst-Busch-Schule in Berlin studiert, als Regieassistent am Düsseldorfer Schauspielhaus und hatte langjährige Engagements am Staatstheater Karlsruhe, Staatstheater Braunschweig, am tat in Frankfurt a.M., an der Schaubühne in Berlin. Ebenso freischaffende Tätigkeiten am Theater Basel. Seit 2005 auch freier Filmproduzent: Koproduktionen mit der Firma "umdeinleben" von Gesine Dankwart.

3.4. Max Reinhardt Seminar – Wien

1928 übernahm Max Reinhardt die Leitung für das neue Schauspiel- und Regieseminar in Wien; nach dem zweiten Weltkrieg wurde dieses das Institut für Schauspiel an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien. Die Schule befindet sich im Palais Cumberland in Schönbrunn und ist nach seinem Gründers Max Reinhardt benannt. *„Das Max Reinhardt Seminar bietet die Studienzweige Schauspiel und Schauspielregie [an], die jeweilige Studiendauer beträgt vier Jahre;“*¹²⁴ abgeschlossen werden sie mit dem akademischen Grad Magister/Magistra artium.

3.4.1 Hubertus Petroll

O. Univ.-Prof. Hubertus Petroll ist Leiter des Max-Reinhardt-Seminars in Wien und Professor für Sprachgestaltung.

¹²⁴ Max Reinhardt Seminar; Online 2009.

4. Coaching

„Bei Coaching handelt es sich heute um einen Sammelbegriff, hinter dem sich sehr verschiedene Ansätze verbergen. Gleichwohl ist Coaching an sich, wie auch immer es angewandt wird, unverwechselbar, und es setzt sich immer mehr durch.“¹²⁵

4.1. Herkunft Coaching

„Coach“ bezeichnet im englischen Sprachraum eine Kutsche und der Coachman bzw. der Coach ist der Kutscher.¹²⁶ Dieses Bild eines Coaches, der jemand anderen – im ursprünglichen Sinn waren es Pferde – in eine Richtung lenkt, hat sich in anderen Berufsbereichen etabliert. Im 19. Jahrhundert gab es auf Universitäten im angloamerikanischen Raum sogenannte Coaches, *„die andere auf Prüfungen, spezielle Aufgaben und sportliche Wettkämpfe vorbereitet haben.“¹²⁷*

Im Hochleistungssport ist der Coach schon lange ein wesentlicher Bestandteil vor, während und nach Wettkämpfen.

„Der Coach erhält dann bei Spitzensportlern, wie etwa bei Tennisstars, die durch ihre hohe Mobilität oft stark vereinsamt sind und Höchstleistungen erbringen wollen, die Bedeutung eines intimen Solidarparters für alle fachlichen und emotionalen Themen. Die Funktion eines Coaching besteht in der Vorbereitung des Sportlers auf eine letztlich immer selbst zu erbringende Leistung in Ernstsituationen.“¹²⁸

Der Coach bringt den Sportler dazu, Spitzenleistungen zu erzielen, indem er ihn körperlich und mental auf einen Wettbewerb vorbereitet. Er arbeitet ziel-, entwicklungs- und prozessorientiert. Wettbewerb, Motivation und Spitzenleistung sind Begriffe aus der Sportwelt, die etwa ab den 1970er Jahren auch in der Wirtschaftswelt als positiv besetzte Begriffe verwendet werden.

Zur gleichen Zeit in den USA stellte „Coaching“ in den 1970er Jahren vorerst eine Form professioneller Förderung von Angestellten durch ihre Führungskräfte dar. Das Thema des Coaching war es, die eigenen Mitarbeiter fachlich kompetenter zu machen, damit sie mehr Leistung erbringen konnten. Aufgrund einer regelmäßigen Förderung des mittleren und unteren Managements gewann die interne Personalentwicklung in den Unternehmen an Bedeutung. *„'Management' bezeichnet einen Komplex von Führungsfunktionen, die Menschen in professionellen Organisationen innehaben.“¹²⁹*

¹²⁵ Böning 2002:22.

¹²⁶ Rauen 2001:20.

¹²⁷ ebd.

¹²⁸ Schreyögg 1998:7.

¹²⁹ ebd.

Mitte der 1980er Jahre entwickelte sich durch langfristige Personalförderungsmaßnahmen der Mitarbeiter das Konzept „Mentoring.“ Mentoring ist eine Form der Patenschaft, in der junge bzw. neue Mitarbeiter/innen durch erfahrene Vorgesetzte – eine/n Mentor/in – in die Unternehmenskultur eingeweiht werden, ua. mit dem Ziel, dass sich Mitarbeiter/innen schneller in ihre Rolle bzw. Position einarbeiten und gleichzeitig besser in das Arbeitsteam integriert werden. Die Beziehung zum Mentor ist wie zu einem väterlichen Freund oder zu einem/r Lehrer/in und kann eine ganze Karriere hindurch aufrecht bleiben. Aufgrund des Statusgefälles zwischen Vorgesetzter/m und Mitarbeiter/in, kann sich die Beratung nur auf rein berufliche Themen beschränken, bleibt im Sinne des Unternehmens parteiisch und klammert persönliche Sorgen und Fragen des/r Mitarbeiters/in aus. Bevor die Wirtschaft Coaching für sich entdeckt hatte, gab es bereits eine etablierte Form der personalen Förderung durch „Supervision.“ Supervision ist ursprünglich eine Beratungsform, nur für Berufsgruppen aus den Sozialbereichen, wie etwa für Therapeuten/innen, Psychotherapeuten/innen, Pädagogen/innen, Sozialarbeiter/innen oder Trainer/innen und klammerte Management- und Führungsfragen und allgemein wirtschaftliche Themen aus. Doch mittlerweile *„hat die anerkannte Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) auch eine Fachgruppe für Supervision in der Wirtschaft gegründet.“*¹³⁰

Aufgrund der Entwicklung unserer Gesellschaft hin zu einer Leistungsgesellschaft, sowie durch die Verschärfung des Wettbewerbs und die Psychologisierung des Wirtschaftsmarktes entwickelte sich in den 1980er Jahren Coaching auch im deutschsprachigen Raum zu einer neuen individuellen Form der Beratung durch einen externen Neutralen mit Feldkompetenz. Beratung durch einen organisationsexternen und somit neutralen Coach bedeutet – vor allem im höheren Management – Beratung auf gleicher Augenhöhe in einem diskreten und geschützten Raum ohne vorhandenes Statusgefälle.

Unternehmen etablierten ihre eigenen Abteilungen für Personalförderung und ermöglichten so eine konstante Weiterbildung ihrer Angestellten. Seminare für ganze Arbeitsgruppen wurden etwas Alltägliches. Der starke Nachteil eines organisationsinternen Coach liegt jedoch in seiner Beratungskompetenz, denn er/sie

¹³⁰ Rauen 2001:65.

kann keinen vergleichbar diskreten Rahmen für seine/ihre Beratung anbieten, wie ein/e externe/r Berater/in. Der interne Coach wird vom mittleren und unteren Management in Anspruch genommen, denn Führungskräfte dürfen nicht zur „Nachhilfe“ gehen. Der organisationsinterne Coach arbeitet im Sinne des Unternehmens, konzentriert sich auf berufliche Fragen, besitzt keine vergleichbare Feldkompetenz und persönliche Themen des/r Mitarbeiters/in werden nicht besprochen.

Mit Coaching erhält man eine individuelle, zielorientierte und leicht umsetzbare Beratung, die rasch Erfolge zeigt. Aufgrund der hohen Nachfrage entwickelte sich Coaching ab den 1990er Jahren zu einem Trend, der bis heute anhält.

„Ein prinzipiell anderes – eher engeres Verständnis vom Coaching hat man in den USA und Großbritannien, wo darunter bis heute fast ausschließlich eine entwicklungsorientierte Führungstätigkeit verstanden wird, die der Vorgesetzte seinen Mitarbeitern gegenüber ausübt.“¹³¹

„Im deutschsprachigen Raum verstehen Anbieter und Klienten unter dem Oberbegriff ‚Coaching‘ viele unterschiedliche Verfahren“¹³² und haben dadurch sowohl eine Begriffsverwirrung als auch -flut erzeugt. Mittlerweile bezeichnet Coaching: Instruktion, Training, Unterricht, Anleitung uvm.

Bis auf Michael Keller, der seine Schauspielseminare auch als Coaching-Seminare für Manager/innen anbietet und damit den Begriff „Coaching“ ebenfalls durchaus „inflationär“ verwendet, halten jedoch alle Interviewpartner/innen diese beiden Bereiche in ihrer Arbeit klar auseinander.

4.1.2. Definition durch den Deutschen Bundesverband Coaching e.V.

Coaching wird durch den Deutschen Bundesverband Coaching e.V. wie folgt definiert:

„Coaching ist die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- / Steuerungsfunktionen und von Experten in Unternehmen / Organisationen. Zielsetzung von Coaching ist die Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. primär beruflicher Anliegen. Als ergebnis- und lösungsorientierte Beratungsform dient Coaching der Steigerung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit. Als ein auf individuelle Bedürfnisse abgestimmter Beratungsprozess unterstützt ein Coaching die Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von Rollen unter anspruchsvollen Bedingungen. [...]

¹³¹ ebd.S.40.

¹³² ebd.S.43.

Der Klient lernt so im Idealfall, seine Probleme eigenständig zu lösen, sein Verhalten / seine Einstellungen weiterzuentwickeln und effektive Ergebnisse zu erreichen. Ein grundsätzliches Merkmal des professionellen Coachings ist die Förderung der Selbstreflexion und -wahrnehmung und die selbstgesteuerte Erweiterung bzw. Verbesserung der Möglichkeiten des Klienten bzgl. Wahrnehmung, Erleben und Verhalten. [...]"¹³³

4.1.3. Die Veränderung unserer Gesellschaft verlangt Coaching

In der Welt der Wirtschaft sind Firmen vielen Turbulenzen ausgesetzt:

„so sieht sich der Manager in einer ausgesprochen unübersichtlichen und labilen Situation von Märkten, die immer globaler werden, einer Technik die immer schneller veraltet, und mit Mitarbeitern, deren Wertorientierungen sich in unvorhergesehene und kaum noch beeinflussbare Richtungen bewegen. [...] Es bedarf keiner langen Analyse, um zu verstehen, dass Führungskräfte sich nach zusätzlichem Support für die tägliche Arbeit umschauen.“¹³⁴

Der Wirtschaftsmarkt verschärfte sich nicht zuletzt durch seine Globalität.

Manager/innen mussten immer umfangreichere Führungsaufgaben auf verschiedenen Ebenen übernehmen und psychologische Kenntnisse im Umgang mit Mitarbeitern/innen besitzen. Diese neue und komplexe Situation verlangte nach einer berufs-, lösungs- und zielorientierten Beratung für Manager, die diskret bleiben und effektiv sein sollte.

Spitzenführungskräfte sollen Vorbilder für ihr Unternehmen sein bzw. sollen sie für das Unternehmen stehen, welches sie repräsentieren. Das Rollenbild einer Führungskraft zeigt eine/n niemals zweifelnde/n, stets kompetente/n und entscheidungssichere/n Manager/in, der/die sein/ihr Unternehmen und seine/ihre Mitarbeiter/innen zielsicher in eine Richtung leitet; er/sie stellt eine Art „Fels in der Brandung“ dar.

„Wer Ziele erreichen will, muss handlungssicher sein. Der Manager pendelt also zwangsläufig ständig zwischen der durch die Situation gegebenen Handlungsunsicherheiten einerseits und der durch den Erfolgs- und Bewertungsdruck nötigen geforderten Handlungssicherheit andererseits. So entsteht das bekannte ‚So tun als ob,‘ die Fassade vom nicht irritierbaren Alleskönner, deren Aufrechterhaltung immer mehr Energie verschluckt.“¹³⁵

Der/Die Manager/in darf sich und seine/ihre Entscheidungen und das Unternehmen mit dessen Strategie nicht in Frage stellen und Mängel und Unsicherheiten zeigen bzw. er/sie überhaupt besitzen. Kurz gesagt, er/sie soll ein Alleskönner sein und

¹³³ DBVC e.V.; Online 2009.

¹³⁴ Looss 2006:20.

¹³⁵ ebd.

keine Nachhilfestunden im Führen seines/ihrer Unternehmens in Anspruch nehmen müssen.

„Indem der Berater dem Manager hilft, sein Rollenbild vom Alleskönner vor anderen aufrechtzuerhalten, bleibt eine Managementkultur unangetastet, die solche unerschütterliche Leistungsfähigkeit als Leitbild zu benötigen glaubt.“¹³⁶

Die neue und komplexe Situation in einer stets vernetzten Welt stellt eine Belastung für Führungskräfte dar. Sie sind überfordert, verlieren den Überblick und besitzen zu wenig psychologische Kenntnisse in der Kommunikation mit Mitarbeiter/innen und Kunden/innen.

Unsere Leistungsgesellschaft brachte in den 1990er Jahren das Rollenbild des Workaholics hervor, ein stets arbeitender Mensch, der/die allein in seiner/ihrer Arbeit Erfüllung findet, und dabei sein/ihr Privatleben dem Beruf opfert. Arbeit stellte einen noch nie in dem Maße positiv assoziierten Wert für Menschen dar. In den 1990er Jahren entwickelte sich der Trend hin zur Selbstverwirklichung. Menschen empfanden Glück, wenn sie eine Arbeit hatten, die ihnen etwas zurück gibt und durch die sie Sinn, Freude und Zufriedenheit empfinden können. Gleichzeitig war das Risiko für schlechtes Management nie höher, denn die neuen Herausforderungen mussten bewältigt werden; Führungskräfte mussten lernen, anders zu kommunizieren, ihren Führungsstil mit psychologischen Kenntnissen zu erweitern und ihr Unternehmen auf andere Art und Weise zu präsentieren. *„Für ihre Managertätigkeit werden Führungskräfte bekanntlich nicht ausgebildet [...]“¹³⁷*

In dieser Zeit etablierte sich das Konzept von Coaching durch eine/n organisationsexterne/n und neutrale/n Spezialisten/in. Diese Form der Beratung soll Menschen mit Managementaufgaben helfen und ist vorrangig für Führungskräfte in hohen Hierarchieebenen konzipiert worden, wobei es auch für Freiberufler/innen und Selbständige mit Steuerungsaufgaben attraktiv ist. Die eigenen Handlungsspielräume erforschen oder Selbstverwirklichung in der Neuformulierung seiner Berufsaussichten finden, sind ebenso Themen im Coaching, wie seine/ihre eigene Person besser zu präsentieren und zu kommunizieren.

„Dabei geht es immer um den Erwerb von noch mehr selbstgestaltenden Potentialen im Beruf, also um berufliche Selbstverwirklichung. Solche Wünsche korrespondieren vielfach mit den Personal-Ansprüchen von Führungskräften, ihre eigene Arbeit fortlaufend zu autonomisieren und auch ihren Mitarbeitern mehr Handlungs- und Entscheidungsräume zuzugestehen. Coaching kann dabei entweder individuelle oder soziale Formen beruflicher Entfaltung akzentuieren.“¹³⁸

¹³⁶ ebd.S.22.

¹³⁷ ebd.S.41.

¹³⁸ Schreyögg 1998:67.

4.1.4. Der Einsatz von Coaching

Coaching ist vorrangig eine Individualberatung in einem geschützten Raum für Menschen in hohen Positionen mit Managementaufgaben. Coaching wird in Dialogform abgehalten:

„bei der Freud und Leid im Beruf verhandelt werden. [...] Dabei zielt es idealerweise auf eine maximale Selbstgestaltung im Beruf. Und wo die Möglichkeiten zur Selbstgestaltung vorübergehend oder längerfristig verloren gingen sollen sie durch Coaching wiedergefunden werden.“¹³⁹

Der Coach tritt mit seinem/ihrer Klienten/in in Beziehung. Innerhalb des geschützten Raumes können berufliche Fragen und damit verbundene, private Sorgen thematisiert werden.

Menschen in höheren Hierarchieebenen haben wenige Vertraute um sich, da die Einsamkeit mit jedem sozialen Aufstieg zunimmt.¹⁴⁰ Daher ist Coaching eine Möglichkeit – vor allem für Menschen in Toppositionen – in einem diskreten Rahmen von „Freud und Leid im Beruf“ zu erzählen und auf diese Art Ballast abzuwerfen – ohne seine/ihre Maske ablegen zu müssen. *„Coaching bietet dann den Anlass und den Rahmen, spezielle Fertigkeiten aufzubauen bzw. zu verbessern.“¹⁴¹*

Coaching ist im Gegensatz zur Psychotherapie prozess-, lösungs- und zielorientiert. Während Psychotherapie dem „Warum“ von Problemen auf den Grund geht und dabei tief in die Vergangenheit des/der Klienten/in eintaucht,¹⁴² wird im Coaching das Problem zwar erfasst, um ein Bewusstsein bei dem/der Klient/in dafür zu erzeugen, aber vorrangig werden immer Lösungen für die Zukunft erarbeitet. Der *„entscheidende Unterschied zur Psychotherapie besteht also in der Fokussierung auf berufliche Problemkonstellationen.“¹⁴³*

Coaching richtet sich nur an „gesunde“ Menschen; Psychische Erkrankungen, Suchtprobleme und Depressionen *„oder andere Beeinträchtigungen der Selbststeuerungsfähigkeit gehören ausschließlich in das Aufgabenfeld entsprechend ausgebildeter Psychotherapeuten, Ärzte und medizinischer Einrichtungen.“¹⁴⁴*

¹³⁹ ebd.S.45.

¹⁴⁰ ebd.S.46

¹⁴¹ DBVC e.V; Online 2009.

¹⁴² Schreyögg 1998:65.

¹⁴³ ebd.S.65.

¹⁴⁴ DBVC e.V; Online 2009.

Zu Beginn eines Coachings wird eine Zielvorstellung formuliert, sozusagen „*vorgedachte erwünschte Endzustände*“,“¹⁴⁵ die einen zeitlichen Rahmen festlegen. Im Coaching können die Themen sein, neue Herausforderungen in der eigenen Karriere zu suchen oder neue Berufswege zu formulieren und sich selbst auf kreative Weise in die Arbeit einzubringen oder eine Beförderung bzw. einen Aufstieg innerhalb seines/ihrer Unternehmens anzustreben und diesen strategisch vorzubereiten, aktuelle Situationen auszubauen und seinen/ihren eigenen Handlungsspielraum zu verbessern, um noch mehr Leistung erbringen zu können und erfolgreicher zu werden. Ebenso kann der/die Klient/in den Wunsch haben, mehr Zeit für Familie und Kinder zu bekommen. In diesem Fall handelt es sich um Coaching für effektiveres Zeitmanagement.

Coaching richtet sich an Menschen, die „*in ihrer Berufstätigkeit ein erhebliches Maß an Verantwortung für Dinge, Ergebnisse und andere Menschen*“¹⁴⁶ tragen. Es geht in erster Linie darum, ein Verhalten zu formulieren bzw. eine neue Kommunikationsform zu entwickeln. „*Dabei stehen im Vordergrund das Einüben expressiver und kreativer Handlungsformen, der Transfer des Geübten in die reale Praxis, darauf folgende Manöverkritik mit dem Coach, erneutes Üben, erneuter Transfer usw.*“¹⁴⁷

Führungskräfte wollen den Erwartungen ihrer Rolle entsprechen. Sie verinnerlichen das Rollenideal und entwickeln unbewusst Verhaltensweisen, mit denen sie einerseits in eine Beziehung zu Mitarbeiter/innen treten und gleichzeitig diesen Kontakt in den Dienst ihrer Ziele stellen.

„*Sie lernen, die ‚Faust in der Tasche zu halten‘ und Konflikte nach innen zu verlagern. [...] Sie lernen sich selbst weniger zu spüren, um die widersprüchliche Berufsrolle weiterhin durchzuhalten.*“¹⁴⁸

Die Manager/innenrolle ist sachbezogen, technisch und emotionslos; sie bietet keinen Platz für Verhalten wie Frustration, Ärger oder Freude. Menschen mit einem hohen sozialen Status isolieren sich, es fehlt ihnen an Formen sich mitzuteilen und zu kommunizieren. Ihr Mangel an Ausdrucksmöglichkeiten lässt sie Widerstände und Probleme unterdrücken.

Im Coaching wird dem/der Klient/in ein Verhaltens- und Ausdrucksrepertoire zur Verfügung gestellt, durch das er/sie seine/ihre Gefühle, Wünsche und Gedanken

¹⁴⁵ Looss 2006:79.

¹⁴⁶ ebd.S.74.

¹⁴⁷ Schreyögg 1998:68.

¹⁴⁸ Looss 2006:44.

mitteilen und kommunizieren kann. In diesem geschützten und „sanktionsfreien“ Rahmen kann der/die Klient/in durch Ausprobieren seine/ihre „expressiven Verhaltensmöglichkeiten“ erweitern.¹⁴⁹

4.2. Sabine Asgodom

Sabine Asgodom ist Coach und Management-Trainerin; spezialisiert auf „Selbst-PR.“ Ihr Buch „Eigenlob stimmt“ hat den Begriff der Selbstvermarktung bzw. Selbst-PR erstmals in den 1990ern in Deutschland etabliert. Sie schrieb auch als erste ein Buch über Work-Life-Balance: „Balancing.“ Mit ihrem Unternehmen Asgodom Live coacht sie Führungsspitzen aus Politik, Wirtschaft und Showbiz und ist Toprednerin auf Veranstaltungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In der Berufsakademie in Heidenheim hält Sabine Asgodom einen Lehrauftrag für Selbst-PR. 2001 erhielt sie den Excellence Award von Unternehmen-Erfolg, 2002 den Teaching Award in Gold des Zentrums für Unternehmensführung (ZfU) in der Schweiz; sie ist - von der National Speakers Association und dem internationalen Redner-Verband IFFPS – erste Certified-Speaking-Professional-ausgezeichnete Trainerin Deutschlands.

„Die ‚Financial Times‘ zählt sie als ‚Trainerin der Manager‘ zu den 101 wichtigsten Frauen der deutschen Wirtschaft, die Zeitschrift ‚Focus‘ zu den ‚10 Erfolgsmachern‘ in Deutschland.“¹⁵⁰

4.3. Adele Landauer

Adele Landauer ist Schauspielerin, Coach, Keynote-Speakerin und Autorin. Nach der Schauspielausbildung an der „Ernst-Busch-Schule“ folgten Engagements an Theatern sowie Film- und Fernseharbeiten. Selbst-Wahrnehmung und der Einsatz des Körpers und der Stimme für einen überzeugenden Auftritt sind Kerninhalte ihres Coachings – eine Art Schauspieltraining. Mit ihrem Unternehmen *ManageActing®* coacht sie Führungsspitzen aus Wirtschaft und Politik.

¹⁴⁹ Looss 2006:100.

¹⁵⁰ Asgodom; Online 2009.

4.4. Wolfgang Looss

Dr. Wolfgang Looss, Dipl.Kfm. – Studium der Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Wirtschaftspädagogik, Aufbaustudium Psychologie – hat den Begriff: Coaching, geprägt und das Konzept in den 1970ern in Deutschland etabliert. Sein Buch „Unter vier Augen“ gilt als klassische Einführung in das Thema Coaching, eine Einzelberatung für Führungskräfte durch einen externen neutralen Coach.

Tätigkeiten als Dozent, Psychotherapeuten-, Sozialarbeiter- und Lehrerfortbildner, Lehrverhaltenstrainer an der Universität Nordrhein-Westfalen, wissenschaftliche Lehraufträge für Sozialpsychologie. Wolfgang Looss ist Mitbegründer und Teilhaber der Beratungsfirmen: Conecta, Conecta Partner, Conecta Care; 1990 war er Mitbegründer der Beratungssozietät: Conecta Consult, heute ist er Teilhaber von: Lanzenberger Dr. Looss Stadelmann.

5. „Rollen darstellen“ – Auf der Bühne

5.1. Die Vermittlung

Den Weg zu einer Rolle beginnen die Studenten/innen an einer Schauspielschule bei sich und ihrem Körper. Es ist essentiell, sich kennen zu lernen, um Kontrolle über den eigenen körperlichen und stimmlichen Ausdruck zu entwickeln und die eigenen Grenzen zu wissen. Im weiteren Schritt wagen sich die Eleven/innen an fremd(formulierte) Rollen, welche sie mittels ihres erlernten Rüstzeugs zu einem Ausdruck bringen.

Um einen inneren Eindruck nach außen hin gestalten zu können, muss man diesen zuerst in seiner kleinsten Zusammensetzung begreifen. Das Grundlagen- oder Improvisationsseminar im ersten Semester dient den Schauspielschülern/innen sich selbst, sein/ihr Instrument - den eigenen Körper – in seiner kleinsten Zusammensetzung zu verstehen.

Das Schauspielstudium baut, nach Eckhard Winkhaus, auf folgenden Fragen auf:

„Was für verschiedene Charaktere gibt es? Welche unterschiedlichen Situationen für die Charaktere gibt es und wodurch wird so ein Charakter geprägt, durch Sozialisation, Geschichte, Umfeld oder Kindheit?' Der Schauspieler erarbeitet ein Rollenspiel. Das was wir im Alltag privat erleben, muss der Schauspieler auf der Bühne veröffentlichen. Er muss einen Weg finden, dass die verschiedenen Elemente, Figuren in denen die Situationen sich bewegen, Konflikte anhand der Literatur, die Situation, wie der Autor sie vorgibt, diese für die Öffentlichkeit und die Zuschauer zu übersetzen. [...] Auf der Bühne braucht man die Übersetzung und Veröffentlichung; den Umriss einer Figur zu vergrößern, um sie an das Publikum zu adressieren. [...] Die Studenten sind sehr jung [...], stehen gerade am Anfang ihres Lebens [und] sind mit ihrer Schule fertig geworden. Die ersten Schritte zur Erlernung der Schauspielkunst finden im Grundlagen- und Improvisationsseminare statt. Hier wird die Persönlichkeit des Schauspielers entdeckt.“¹⁵¹

Eine Rolle auf der Bühne zu verkörpern und zum Wirken zu bringen, erfordert künstlerische und kreative Arbeit. Die Schüler/innen lernen während einer vierjährigen Ausbildung an einer Schauspielschule, sich schrittweise einer Rolle zu nähern.

„[Die Ausbildung ist] reglementiert. Es gibt Sprechtechnik oder Körpertechnik und gewisse Fähigkeiten die man haben muss, ob das Atembewusstsein ist oder genügend Körperkraft, nicht im Sinne von Boxen oder jemanden auf die Nase schlagen, sondern körperliche Kraft, um etwas auf der Bühne durchzustehen. Das ist Voraussetzung. Wie weit man bei den Fächern, Sprachgestaltung, körperliche Gestaltung oder bei dem zentralsten aller zentralen künstlerischen Fächern der Rollengestaltung, von einem technischen Begriff reden kann, das ist die große Frage. In Bezug auf Stimme und Körper

¹⁵¹ Winkhaus; Interview 2009.

haben wir [...] [an der Schauspielschule] nun eine vierjährige Ausbildung und der junge Mensch am Theater braucht sicher noch einmal vier Jahre reale Theatererfahrung dazu, um damit wirklich voll gültig umgehen zu können.“¹⁵²

Um die Rollen auch in ihrem zeitgeschichtlichen, politischen, dramaturgischen und sozialen Kontexten erfassen zu können, wird den Studenten/innen auch Wissenschaftsgeschichtliches über Theater und Schauspiel vermittelt. Neben den körperbildenden und gestaltenden Fächern – wie Sprecherziehung, Diktion, Körperbasistraining, Körperstimmtraining, Pantomime, Bewegung, Stepp-, Tanz, Akrobatik, Fechten, Ballett usw. – werden parallel drei Jahre Theater- und Literaturwissenschaft, Kostümgeschichte, Dramaturgie uvm. gelehrt.

5.2. Die ersten Schritte

Im ersten Semester an der Schauspielschule lernt man *„sich [selbst] über Improvisation kennen und gleichzeitig die Methode des Schauspielens. Man lernt bestimmtes Verhalten anzunehmen, um etwas ganz konkretes zu erzählen.“¹⁵³* Der Schwerpunkt im Grundlagen- oder Improvisationsseminar liegt darin, den/die Eleven/innen die eigene Persönlichkeit zu eröffnen. Sie beginnen direkt bei sich selbst und lernen sich kennen.

„Wie erlebe ich mich? Wie gehe ich mit meinen Eltern um? Wie gehe ich mit meiner Freundin oder meinem Freund um? Wie verhalte ich mich in Beziehungen oder Konfliktsituationen? Im Improvisationsseminar geht man erstmals von dem Selbst aus, dem ‚Ich des Schauspielers,‘ denn gleichzeitig ist das ‚Ich‘ das Material des Schauspielers.“¹⁵⁴

Das „Ich“ des/der Schauspielers/in bildet ein Fundament auf dem das Handwerk zum Schauspiel aufgebaut wird. Der/Die Schauspieler/in besitzt kein äußeres Instrument, oder Fremdmaterial; als gestaltendes Mittel dient einzig und allein der eigene Körper, die eigene Stimme und Gestik.

„Es ist nicht wie beim Musiker, der einfach das Cello wegstellen kann. Der Schauspieler hat nichts was außerhalb von ihm ist, sondern er ‚ist.‘ Wie beim Sänger seine Stimme, ist der Schauspieler mit seiner Geschichte und seiner Persönlichkeit sein eigenes Instrument, seine Basis, um andere Charaktere zu entwickeln oder zu erarbeiten. Dafür bedarf es eines Grundlagen- oder Improvisationsseminars, wo gelernt wird, zu improvisieren und zu spielen und Emotionalität bzw. emotionale Seiten von sich – vielleicht zum ersten Mal – kennen zu lernen oder verschüttete Sachen, die irgendwo brach liegen, wieder zu öffnen. Der Schwerpunkt im Seminar liegt ganz klar im Entdecken der eigenen Persönlichkeit andererseits ist das erforderliche Handwerk, wie Stimme,

¹⁵² Petroll; Interview 2009.

¹⁵³ Keller; Interview 2009.

¹⁵⁴ Winkhaus; Interview 2009.

*Körperlichkeit, Gesang, wichtig, um die Kraft und die Mittel zu haben, eine Figur zu veröffentlichen.*¹⁵⁵

Im Improvisationsseminar erlangen die Eleven/innen Bewusstheit über ihre eigenen Ausdrucksmittel und können hier den Schritt weiter gehen, indem sie die Sprache der Improvisation verlassen und sich mit literarischen Rollen auseinandersetzen. Vor allem zwei Aspekte sind im Seminar wichtig, die Michael Keller erklärt:

*„Die Improvisation hat im Grundstudium zwei Aspekte: Einmal den Aspekt sich selbst spontan, improvisierend und inspirierend besser kennen zu lernen [...] und der zweite ist eine Fähigkeit zu entdecken, die mir später hilft zu literarischen Texten hinzugelangen. Diese beiden Aspekte beinhalten die Improvisation. Später wird der erste Aspekt fast wegfallen, also der, wo ich improvisierend mich und meine Ausdrucksmöglichkeiten kennen lerne. Der zweite Aspekt wird dominieren, nämlich der, mit Hilfe des Improvisierens gemeinsam mit einem Partner zu dem Text zu kommen.*¹⁵⁶

5.3. Kommunikationsstörungen

Sowohl Hubertus Petroll als auch Michael Keller beschreiben, dass das Körpergefühl der Schüler/innen, die neu an die Schule kommen, von Jahr zu Jahr immer schlechter wird. Vor allem haben sie im gemeinsamen Spiel Schwierigkeiten auf den Partner ein- und zuzugehen. Daher liegt der Schwerpunkt zu Beginn der Ausbildung in den Sensibilisierungsübungen, um den Studenten/innen für sich selbst, ihren Körper und ihr Gegenüber ein Feingefühl zu lernen.

*„Aufgrund ihres Kindheits- und Jugendlebens“*¹⁵⁷ hätten die Eleven/innen verlernt, ein Gefühl für den eigenen Ausdruck und den des Gegenübers zu entwickeln.

*„Mädels verlieren ganz oft eine ordentliche Stimme, weil sie viel zu früh im falschen Ballettunterricht sind. Knaben verlieren ihre Stimme, ihre Möglichkeit sich auszudrücken und körperlich vorhanden zu sein, durch kindliche Macho-Haltungen oder durch falsche Kraftsportarten, wo tatsächlich auf die Gesundheit eines vorhandenen Körpers keine Rücksicht genommen wird. In der Ausbildung gilt es erst einmal, wahnsinnig lange etwas wieder zu entdecken und zwar wieder entdecken immer im künstlerischen Sinne und nicht im persönlichen Sinne.*¹⁵⁸

Durch ständiges Vor-dem-Computer-sitzen und Bewegungsmangel, so erklärt Hubertus Petroll, haben die Schüler/innen ihr Gefühl für ihren Körper betäubt.¹⁵⁹

Auch Michael Keller spricht von diesem jährlich zunehmenden Phänomen.¹⁶⁰ Zudem hätten, seiner Meinung nach, die Eleven/innen ihr Einfühlungsvermögen und daher auch ihre Fähigkeit zur Versprachlichung kaum ausgebildet. Darunter leiden vor

¹⁵⁵ ebd.

¹⁵⁶ Keller; Interview 2009.

¹⁵⁷ Petroll; Interview 2009.

¹⁵⁸ ebd.

¹⁵⁹ ebd.

¹⁶⁰ Keller; Interview 2009.

allem Partnerbeziehungen, weil sie Schwierigkeiten haben, sich für andere zu interessieren, ihnen zuzuhören oder sich selbst ihnen mitzuteilen.

„Unserer Meinung nach hängt das zusammen, ohne jetzt groß Kulturkritik zu betreiben, mit der Entwicklung der Computer und den dazugehörigen Spielen. Die Leute können schon in den frühesten Jahren nicht mehr so, wie es einmal war, auf dem Spielplatz lernen, miteinander umzugehen und zu spielen, sondern verbringen häufig ihre Freizeit alleine in der Beschäftigung mit irgendwelchen Medien. Das ist tatsächlich so; aber da es schnell wieder veränderbar ist, haben wir Hoffnung. Man muss den Studenten lernen wieder mit dem Anderen zu spielen, ihn anzuschauen und dem anderen zuzuhören. Das geht relativ schnell, da die Fähigkeit nicht verloren gegangen, sondern verschüttet ist. Das sind Störungen in der Kommunikation. Das ist im Alltag genauso, [...] [und sind] eigentlich ‚Teilhabe-Verzerrungen.‘“¹⁶¹

5.4. Improvisation

Die Schauspielschüler/innen konzentrieren sich im Ausbildungsanfang auf das „Ich“ und konfrontieren sich im Innenraum mit ihren „verschütteten Altmaterialien“,¹⁶² welche im Improvisationsseminar an die Oberfläche gelangen. Eckhard Winkhaus vergleicht den Prozess des sich Beobachtens mit dem Betrachten eines Buches.

„Die Frage ist, auf welcher Seite zeige ich in der Öffentlichkeit, wie ich bin? Bin ich ein Melancholiker oder Sanguiniker? Was bin ich für ein Typ? Was habe ich für ein Temperament? Wenn ich ein Sanguiniker bin und so eine Seite habe, warum habe ich die andere nicht? Besitze ich sie womöglich, aber sie ist verschüttet? Es ist wie das Hineingehen-in-ein-Labor.“¹⁶³

Über Improvisation und Fantasie versuchen die Eleven/innen die verschiedenen Facetten der eigenen Person für sich selbst sichtbar zu machen. *„Wer bin ich überhaupt, wenn ich auf einer Bühne stehe und es schaut mir da unten einer zu?“¹⁶⁴* Es geht darum ein Bewusstsein über sich selbst zu erlangen. Im Improvisationsseminar gibt es noch keine festgeschriebenen Rollen und das ermöglicht den Schülern/innen sich unvoreingenommen, frech und frei an Herangehensweisen und Methoden für Ausdruck und Wirkung zu probieren. Die Eleven/innen erarbeiten über ihre eigene Fantasie Entwürfe, die sofort ins Spiel einfließen. Auf diese Weise lernen sie schrittweise sich *„als Schauspieler auf der Bühne zu verhalten. Das was gespielt wird, wird beschrieben und ausgewertet. Man arbeitet hier noch sehr direkt an sich selbst, während in einer späteren Phase der*

¹⁶¹ ebd.

¹⁶² Interviews mit Landauer, Petroll, Winkhaus und Keller; 2009.

¹⁶³ Winkhaus; Interview 2009.

¹⁶⁴ Petroll; Interview 2009.

*Ausbildung die Figur hinzukommt. Da bekommt man einen Text, den man interpretieren muss. Hier im Seminar hat der Student noch völlige Freiheiten.*¹⁶⁵

Die Schauspielschüler/innen entwickeln in der Ausbildung Herangehensweisen an Stücke und Rollen. Sie dürfen später im Beruf nicht jedes Mal aufs Neue vor dem Nichts und dem Chaos stehen und studieren daher viele unterschiedliche Methoden der Begegnung mit dem Theater.

*„Das Problem der Kunst ist, dass sie schwer zu lehren ist. Es gibt kein richtig oder falsch. Man kann theoretische Bücher über das Theater lesen, diese nützen einem dann aber in der Praxis wenig. Die Studenten sind für sich selbst verantwortlich und nur sie selber können einen Zugang zum Theater, zum Stück, zur Rolle entweder entdecken oder nicht.“*¹⁶⁶

Im ersten Halbjahr lernen die Eleven/innen die eigene Persönlichkeit wahrnehmen, welche körperliche Erscheinung sie haben, welche ihre gestaltenden Mittel sind und wo ihre Grenzen liegen.

*„Welche Mechanismen und Muster habe ich und welche brauche ich aus psychologischen Gründen. Warum ist der Klassenclown der Klassenclown? Es gibt so viele Gründe, warum der im Mittelpunkt stehen muss und warum zieht sich ein anderer immer zurück? Muster erkennen, vor allem sich zu diesen zu bekennen und diese zuzulassen ist nicht leicht. Zu sagen: ‚Gut, ich bin jetzt einmal der, der ich bin.‘ Das soll nicht heißen: ‚So und Punkt!‘ Hier soll der nächste Schritt gegangen werden, indem ich herausfinde, warum ich bestimmte Muster bediene, die mich und mein Verhalten über die Jahre geformt haben.“*¹⁶⁷

Die eigenen Muster zu durchbrechen ist mit einem großen Arbeitsaufwand verbunden. Im Improvisationsseminar wird daran gearbeitet, denn wie Eckhard Winkhaus weiter meint: *„Erkennen und dann bekennen zu dem ‚Ich‘ und dann folgt Eigenarbeit an dem ‚Ich.‘ [...] Das ist die Arbeit von Schauspielern.“*¹⁶⁸

In der Annäherung an Rollen, – bevor die Studenten/innen Szenen und Stücken begegnen, arbeiten sie im Improvisationsseminar an Entwürfen und weniger komplexen Rollen-Beziehungen und -Situationen – ist das erarbeiten von Anknüpfungspunkte wesentlich, denn zuerst befindet sich die Rolle noch in einer für den/die Schauspielschüler/in fremden und außenstehenden Gedanken-, Erlebnis- und Gefühlswelt. Er/Sie kann an der eigenen Lebensgeschichte, der eigenen Persönlichkeit, der eigenen Erscheinung oder Fantasie anknüpfen. Michael Keller erklärt:

„Ich kann an der Fantasie anknüpfen, die ein bestimmter Mensch hat und sich von anderen unterscheidet. Ich kann anknüpfen, an dem was er körperlich hat. Ist er körperlich besonders sensibel, weich oder skurril? Ist er vielleicht eher ein Kauz? Ist die

¹⁶⁵ Keller; Interview 2009.

¹⁶⁶ Winkhaus; Interview 2009.

¹⁶⁷ ebd.

¹⁶⁸ ebd.

*Frau eher eine Kindfrau oder hat sie eine starke erotische Ausstrahlung? Wir versuchen diese Eigenschaften zu entdecken, zu betonen und bewusst in den Dienst zu stellen, so dass die Schauspielerinnen oder der Schauspieler, was er/sie an Eigenarten hat, nicht etwa verliert, sondern diese kultiviert.*¹⁶⁹

Es ist nicht das Ziel, die Studenten/innen früh zu typisieren und sie starr in ein Rollenfach einzuordnen, vielmehr, so Michael Keller, sollen sie durch Kenntnis der eigenen Ausdrucksfähigkeiten und Grenzen, später am Theater ihre Eigenschaften nutzen können und so auf einem anderen Level weiterarbeiten, denn *„im Theater wird man schneller festgelegt, man ist dann aber im Vorteil, wenn man im Schauspielstudium gelernt hat, unterschiedlichen Rollen zu begegnen und mit unterschiedlichen Partnern zu spielen.“*¹⁷⁰ Die Eleven/innen entwickeln für sich eine Methodik, um regelmäßig different und niemals eintönig mit dem eigenen Material zu arbeiten.

*„Wir fördern die Schauspieler dahingehend, soviel unterschiedliche Rollen wie möglich zu spielen. [...] Für eine Ausbildung ist es etwas Spannendes, zu sagen: ‚Nein, du spielst etwas anderes, weil du bist sehr weich und nicht aggressiv genug. Du musst jetzt mal eine Rolle kriegen, wo du mit diesem Teil, der in dir noch nicht so wachgerufen ist, arbeitest.‘ Die Studenten müssen unterschiedlich ansprechbar werden. [...] Es ist schön, wenn ein Student der zB. besonders rational ist und immer genau wissen muss, was passiert, nun auf eine andere, neue Weise sich an Rollen nähert; dahingehend werden die Studenten von uns provoziert. Ein Student kann zB. auch sehr emotional sein und sich den Rollen immer mit hundert Prozent hingeben, dann muss er lernen, sich zu kontrollieren und bestimmte Prozesse zu rationalisieren. Das Herangehen an eine Rolle muss vielseitig sein, weil die Studenten sich in ihrem späteren Beruf auf Regisseure einstellen müssen, die jeweils ganz unterschiedlich arbeiten und anderes von ihnen verlangen. Dazu arbeiten sie an der Schule mit intern angestellten Schauspielern, aber auch mit Gästen, die vorwiegend Regisseure und Schauspieler sind. [...] Sie lernen in ca. acht oder neun Szenen, acht oder neun unterschiedliche Handschriften von Dozenten, auf die sie sich immer wieder neu einstellen müssen. [...] Das hilft ihnen später nicht jedes Mal vor dem Nichts und dem Chaos zu stehen; sonst würden sie im Theater untergehen.“*¹⁷¹

Im Laufe der Ausbildung sollen die Eleven/innen auch gelernt haben, ihr Gestenrepertoire zu erweitern. Daher geht Eckhard Winkhaus in seinem Improvisationsseminar mit ihnen auf die Straße hinaus, um Menschen in öffentlichen Situationen zu beobachten, wie sie sich verhalten, wie sie auftreten und sich ausdrücken, wie sie stehen und gehen usw.¹⁷²

„Daher gehen wir bei ‚Impro-Seminaren‘ auch immer zum Hauptbahnhof raus, um zu beobachten: ‚Wie verhält sich eine Brezel-Verkäuferin?‘ Das hört sich erstmal banal an, aber ‚Wie bewegt sich ein Schaffner oder ein Bahnangestellter?‘ Über Beobachtung tragen wir ein Gestenmaterial zusammen. Wir machen soziale Studien und untersuchen

¹⁶⁹ Keller; Interview 2009.

¹⁷⁰ ebd.

¹⁷¹ ebd.

¹⁷² Winkhaus; Interview 2009.

die Unterschiede zB. zwischen einem bourgeoisen und einem proletarischen Mann. Wir gehen von außen nach Innen; d.h. wir beobachten die Merkmale, durch welche sich ihr Verhalten manifestiert. Warum trinkt der Proletarier keinen Rotwein, wenn er von der Schicht kommt? Warum trinkt der Manager nicht auf der Straße ein Bier? Das Ziel unserer Beobachtungen ist es, Typisierungen zu entlarven.“¹⁷³

5.5. Einzigartigkeit

Die Beobachtungen werden gesammelt und die Studenten/innen lernen mit diesem Material zu arbeiten, lernen es zu gestalten, körperlich auszudrücken, umzusetzen bzw. in eine Körpersprache zu übersetzen. Das gesammelte Material fließt somit direkt in die Improvisation und den Unterricht ein und die Studenten/innen fangen sofort damit zu experimentieren an. *„Was dabei herauskommt,“¹⁷⁴* darin liegt das Besondere am Schauspiel. Jede/r Schüler/in setzt seine/ihre Beobachtungen auf unterschiedliche Weise um, kommt zu verschiedenen Schlussfolgerungen in der eigenen Auswertung und betont andere Nuancen; das macht den individuellen Akzent der Darstellung aus. In der Verkörperung und im Ausdruck des/der Schauspielers/in liegt das Einzigartige:

„Das unterscheidet uns von den anderen. Hier liegt das Spezielle. Mit Persönlichkeit ist vielmehr gemeint, mit welcher Eigenart, Spezifikum an Stimme, Sprache und Gestik, kommt jemand hier an die Schule.“¹⁷⁵

Nach Meinung von Hubertus Petroll, ist genau das das *„Wunder des Theaters.“¹⁷⁶*

„Es kann alle sieben oder acht Jahre Shakespeares ‚Romeo und Julia‘ und ‚Hamlet‘ oder Goethes ‚Faust‘ gespielt werden [...]; da ich das Stück durch das Theater noch nicht kenne. Ich habe es einmal durch eine Interpretation gesehen, es gibt aber viele andere Interpretationen. Selbst wenn die Interpretation von vor sieben Jahren geklaut ist, es sind andere Schauspieler. Dadurch ändern sich Stück, Aussage und Denkweise immer und immer wieder.“¹⁷⁷

5.6. Der Fremdtext

„Der Schlusspunkt im Improvisationsseminar bzw. das Ende des Seminars, ist immer die Beschäftigung mit dem Text.“¹⁷⁸ Hier verlassen die Eleven/innen die Sprache der Improvisation und setzen sich das erste Mal mit Literatur auseinander.

„Wie fühlt sich das plötzlich an, wenn man einen Fremdtext im Mund hat, den man selber gar nicht formuliert hat? Literatur [...] muss plötzlich die eigene Sprache

¹⁷³ ebd.

¹⁷⁴ Petroll; Interview 2009.

¹⁷⁵ Winkhaus; Interview 2009.

¹⁷⁶ Petroll; Interview 2009.

¹⁷⁷ ebd.

¹⁷⁸ Winkhaus; Interview 2009.

werden, damit sie authentisch und überzeugend wirkt.“¹⁷⁹ Im Improvisationsseminar haben die Schüler/innen gelernt, dass der Text „spontan aus der Begegnung mit dem Partner oder aus dem Erleben aus der Situation“¹⁸⁰ heraus entsteht. Hier arbeiten sie noch an einfachen Rollen, die in wenig komplexen Beziehungen zueinander stehen. Erst ab dem zweiten Jahr ist es möglich, an kontextgebundenen Rollen zu arbeiten. Eckhard Winkhaus begründet:

„Denn hier sind wir im Kopf. [...] Die Studenten haben ein Fundament aufgebaut und sich selbst begriffen bzw. mit sich selbst Kontakt aufgenommen. Zum Beispiel sind Kleists' literarische Texte, sehr schwere, gedanklich toll strukturierte Sätze und es ist schwer sie lebendig zu entwerfen, dann noch eine authentische Figur darzustellen und Emotionalität trotz der Sprache zulassen zu können. Das ist fast ein Widerspruch: Gute starke Literatur, die am Schreibtisch entstanden ist und durch den Schauspieler lebendig wird.“¹⁸¹

In der Arbeit mit einem Fremdtext, lernen die Studenten/innen auf eine andere Weise mit Improvisation umzugehen. Michael Keller erklärt, dass hier die bisherige Herangehensweise, umgedreht werden muss:

„[Denn] was der Schriftsteller sich vorher ausgedacht hat, als er den Text gedichtet hat, muss der Schauspieler über Improvisation wieder entdecken, um letzten Endes wieder zu den Zeilen ‚Guten Tag‘ zu kommen. Er muss den Prozess, den der Dichter gemacht hat, umkehren. [...] Ich setze mich hier hin und dann kommt eine Frau und setzt sich dazu und dann bestelle ich und dann sage ich: ‚Guten Tag,‘ oder vielleicht sage ich es schon vorher. Der Text gibt all das Verhalten a priori nicht her. Wie verhalte ich mich also, um zu diesem Text zu kommen? [...] Der Text muss vom Spiel her leben und nicht vom Intellekt! Man soll nicht sagen: ‚Ich habe jetzt diesen Text und zeige ihn und er entsteht aus dem was ich spiele, sprich durch Handlung.‘ An der Ernst Busch Schule sehen wir den Text als die Krönung eines gestischen und mimischen Prozesses.“¹⁸²

Die Rollen sind gebettet in gesellschaftliche bzw. soziale und politische Kontexte und in der Annäherung an diese sollen die Eleven/innen ein Verständnis für die Beweggründe, die Gedanken, die Reaktionen usw. entwickeln. Die logischen Schlussfolgerungen der Rolle müssen in ihre Einzelheiten zerlegt werden, um schrittweise für sich zu einem körperlichen Ausdruck zu finden. Die Rolle soll als Ganzes erfasst werden und mit all ihren Ängsten, Sorgen, Wünschen, Schönheiten und Hässlichkeiten etc. auf der Bühne dargestellt werden.

„Was will die Figur?‘ Man bleibt erstmal beim Text: ‚Was ist die Situation der Figur? Was erlebt sie und was ist passiert?‘ Es ist wichtig, für die Figur Verständnis zu entwickeln, denn zuerst entsteht sie im Kopf und in der Fantasie. Die Figur hat womöglich selbst eine schreckliche Kindheit gehabt oder woran liegt das? Ist die Rache vielleicht eine Fortsetzung der eigenen Persönlichkeit oder der Geschichte? Trägt man die Kiste der Eltern mit und überträgt sie weiter? Erstmal bleibe ich bei der Figur und dann gehe ich den Schritt weiter und sage: ‚Wenn ich das transponiere für mich, in meine Erlebniswelt und mein Leben, wie könnte man das vorsichtig übersetzen?‘ Zum Beispiel Tod,

¹⁷⁹ ebd.

¹⁸⁰ Keller; Interview 2009.

¹⁸¹ Winkhaus; Interview 2009.

¹⁸² Keller; Interview 2009.

Rachegefühle, Eifersucht, Liebeskummer und Schmerzen, wie Traurigkeit und Melancholie etc., diese Gefühle sind nicht ganz fremd. Was ist das? In der Arbeit fängt man hier an, eine Schnittmenge zwischen dem eigenen Ich und dem Ich der Figur zu entwickeln. Die Figur steht erstmal außerhalb von mir und ich ziehe sie immer mehr an mich heran. Hier versuche ich etwas Gemeinsames zu finden, was die Figur wie auch mich betrifft.“¹⁸³

Die Gemeinsamkeiten entdecken bedeutet Anknüpfungspunkte zu erarbeiten, durch welche die Schüler/innen ihrer Rolle begegnen können. Sie haben im Improvisationsseminar bereits Kontakt mit sich selbst aufgenommen und haben mittlerweile die Fähigkeit erworben, diese Berührungspunkte rasch zu formulieren.

Hubertus Petroll betont:

„Um die ganz, ganz großen Gefühle, die auf dem Theater abgehandelt werden, wie Liebe, Tod, Rache, gewalttätige Verführung und was es da alles gibt, darzustellen, muss [man] [...] entweder sehr fantasiebegabt sein oder jeweils ein kleines Stück dieser großen Gefühlswerte selbst einmal erlebt haben. Wenn ich als Privatperson mit Eifersucht absolut nichts am Hut habe und nicht weiß, was das für eine wahnsinnige Krankheit ist, kann ich in Shakespeares ‚Wintermärchen‘ einen Leontes oder eine Hermione nicht spielen. Habe ich noch nie einen schlimmen Unfall oder eine schlimme Verletzung eines Menschen gesehen, kann ich das Beobachten des Umbringens von Mercutio nicht wirklich spielen. Um es umzusetzen, muss ich irgendwas davon wissen, sei es von einem Foto, einem Kriegsfoto, einem Schlägerfoto oder selber Gelebtes oder Gesehenes.“¹⁸⁴

Die Gemeinsamkeiten dienen als Inspiration, Orientierung oder Anknüpfung in der Annäherung an eine Rolle und nicht als ein Grund, die persönlichen Lebenserfahrungen auf der Bühne auszustellen, denn *„niemals darf eine reale Geschichte eins zu eins auf die Bühne kommen; von wegen die Prügelei war so auf der Straße und dann ist sie eben bei Mercutio-Tybalt- Romeo genau so. Nein, diese dient nur als Anlass für meine Erlebnis- oder Gefühlswelt.“¹⁸⁵*

5.7. Die Probe

Nachdem sich die Studenten/innen die Grundkenntnisse der Schauspielkunst angeeignet haben, wagen sie sich im nächsten Schritt der Ausbildung erstmals an die Inszenierung eines ganzen Stückes heran. Die Rollen und Texte werden verteilt und der Probenprozess kann beginnen. An der Schauspielschule ist die Probe *„ein Arbeiten, Probieren und Öffnen und die Bereitschaft loszulassen und zuzulassen sowie auszuprobieren und den Mut zu haben von sich wegzugehen und Sachen zu*

¹⁸³ Winkhaus; Interview 2009.

¹⁸⁴ Petroll; Interview 2009.

¹⁸⁵ ebd.

*machen, die einem vielleicht zunächst fremd sind. Jede Probe beginnt mit einer Improvisation! Improvisation ist der Einstieg in alles!*¹⁸⁶

Michael Keller sieht im Probenprozess: *„Das Schönste, was es überhaupt auf der Welt gibt, weil man auf einer Probe miteinander etwas entdecken oder verwerfen kann, etwas untersuchen, wegschmeißen oder behalten kann. Eine Probe ist eine ganz intensive Phase im Leben und ist vom Spielen geprägt.“*¹⁸⁷

An der Schauspielschule verabreden sich die Schauspielstudenten/innen mit dem/r Regisseur/in oder dem/r Dozenten/in zu einer Probe. Eckhard Winkhaus erklärt:

*„Mit den Studenten probiert man aus, wie man Situationen entwickeln oder Konflikte lösen kann. Man beginnt einfach mit dem Partner zu spielen. Nachdem man etwas gefunden hat, fängt man an, es zu wiederholen und so macht man eine Szene schrittweise mehr und mehr verbindlich. Irgendwann entscheide ich mich gemeinsam mit den Schauspielstudenten, welchen der Zugänge bzw. Wege uns interessant erscheint. Später am Theater gibt der Regisseur den Weg an. Im späteren Beruf des Schauspielers wird es schwierig, weil man sich dem Regisseur und seiner Ästhetik komplett fügen muss.“*¹⁸⁸

5.8. Nach einer Schauspielausbildung

Nach der Ausbildung an einer Schauspielschule besitzen die Schauspieler/innen ein neues Gefühl für ihren Körper. Hubertus Petroll beschreibt die Veränderung:

*„Als Lehrender kann man die Veränderung sehr gut beobachten [kann]. Die Studierenden erfahren das als Rückmeldung von Eltern oder Freunden, wenn sie in den Ferien von hier nach Berlin, Hamburg, Graz etc. nach Hause fahren, mit dem merkwürdigen Satz: ‚Du bist ja ganz anders geworden!‘ Da passiert viel und meistens bekommt der Studierende das selbst in dieser Deutlichkeit nicht mit. Erst wenn tatsächlich das Studium zu Ende ist oder beim ersten Engagement, kommt das Bewusstsein, was sich alles in der Physis und der Psyche verändert hat. Die Menschen, die hier unschuldig und hochbegabt anfangen haben, sind nach diesen vier Jahren andere geworden.“*¹⁸⁹

Auch Eckhard Winkhaus bemerkt eine Veränderung an seinen Schülern/innen: *„Sie „bleiben ganz klar immer die, die sie sind, [würden aber] über die Jahre weicher und flexibler werden.“*¹⁹⁰ Die Schauspieler/innen haben in der Ausbildung vor allem gelernt, *„sich privat mit Gestaltung, mit Verwandlung, mit äußerst fremden, weit weg liegenden Charakteren“* zu beschäftigen und erst *„auf der Bühne werden sie dann gezeigt und gestaltet.“*¹⁹¹ Sie sollen im Alltag die „normalsten Menschen“¹⁹² sein, um in keinem Augenblick die beiden Lebensbereiche miteinander zu vermischen.

¹⁸⁶ Winkhaus; Interview 2009.

¹⁸⁷ Keller; Interview 2009.

¹⁸⁸ Winkhaus; Interview 2009.

¹⁸⁹ Petroll; Interview 2009.

¹⁹⁰ Winkhaus; Interview 2009.

¹⁹¹ Petroll; Interview 2009.

„Ich kann ein glänzendes Eheleben haben und trotzdem auf der Bühne die wahnsinnige Eifersucht wunderbar spielen. Das hat miteinander nichts zu tun. Möchte ich zB. auf meine Theatergattin eifersüchtig sein, muss ich diese Krankheit ausleben, ohne dass ich das jemals Zuhause machen würde.“¹⁹³

5.9. Der Beruf

Auf die Frage, ob Schauspieler/innen nach ihrer Ausbildung so etwas wie Spezialisten/innen für (Alltags-) Situationen bzw. Interaktionen wären, da sie sich vier Jahre lang mit Szenen, Handlung und Körpersprache auseinandergesetzt haben, antwortet Eckhard Winkhaus:

„Ich glaube nicht, dass es sie befähigt, in ihrem Privatleben als Privatpersonen mit Konflikten besser umzugehen als alle anderen Menschen. Sie sind Spezialisten für jede Art von Rolle und Situationen immer nur mit ihren Mitteln. Mit ihren eigenen Mitteln erobern sie immer eine neue Figur in ihren Möglichkeiten. Schauspiel ist Arbeit und Beruf – vielleicht fällt man auch dadurch immer wieder auf sich als Privatperson zurück. Ich meine damit, dass es nicht abfärbt. Den Passus, dass man eine halbe Stunde nach jeder Vorstellung nicht strafbar ist, kenne ich als Schauspieler auch. Die Probenzeit und das intensive Beschäftigen mit der Rolle prägen einen Menschen sehr stark; man ist wie auf einem anderen Trip, weil man von dieser Rolle so besetzt ist. Grundsätzlich kann man nicht sagen, dass der Schauspieler, weil er so viele unterschiedliche Rollen spielt, flexibler ist. Der Schauspieler ist von Eitelkeit getrieben.“¹⁹⁴

Eckhard Winkhaus räumt jedoch ein, dass das Verständnis der Schauspieler/innen für Situationen vielleicht

„ein größeres ist, zumindest ihre Bewusstheit darüber ist es. Die Bewusstheit, dass er das sieht und kapiert und hier schneller klar sehen kann, woher plötzlich die Aggression im Raum kommt und wieso diese und jene Dynamik entsteht. Ich glaube aber nicht, dass der Schauspieler in seinem eigenen Leben dadurch mit bestimmten Situationen konkret besser umgehen kann. Man steht sich selbst im Weg. Man bleibt im Endeffekt auch immer nur – im positiven Sinn – schwach und bleibt immer angreifbar.“¹⁹⁵

Vor allem haben Schauspieler/innen einen dissozialen Beruf gewählt. Ihr gelerntes Handwerk haben sie nur für die Bühne gelernt, aber im privaten Umfeld müssten sie selbst lernen, wie man Beziehungen zu Menschen aufrecht erhält, meint Michael Keller und erklärt die Problematik des Berufs:

„Ja, ich glaube, man steht sich selbst im Weg. Die wirklich guten Schauspieler sind jene, die es schaffen, sich nach der Vorstellung umzuziehen und privat zu sein bzw. es wieder schaffen, nach der Vorstellung eine Privatperson zu sein und nicht in der Kantine weiterhin die Figur zu spielen oder der Schauspieler zu sein. Es ist sehr schwierig, weil man im Beruf mitunter immer gelernt hat, eine andere Person bzw. eine gesteigerte Person zu sein. Theaterfiguren leben davon, dass sie gesteigert und komprimiert sind. Schauspieler haben im Leben und in der Liebe dieselben Probleme, wie alle anderen Menschen auch. Dazu kommt, dass der Beruf nicht sehr sozial ist. Der Beruf des

¹⁹² ebd.

¹⁹³ ebd.

¹⁹⁴ Winkhaus; Interview 2009.

¹⁹⁵ ebd.

Schauspielers ist sehr dissozial, weil man reist und vielleicht lebt man alle drei Jahre in einer anderen Stadt. Man kann Beziehungen nicht gut aufrechterhalten und hat mit der Familie Probleme, denn man beginnt weder um acht Uhr Früh noch hat man um Punkt siebzehn Uhr Schluss. In der Endprobenzeit und in bestimmten Phasen steht man den Engsten und Liebsten und den Beziehungen, die man pflegen muss, nicht so zur Verfügung, wie das eigentlich sein müsste. Dadurch haben Schauspieler, gerade im privaten Umfeld viel mehr Probleme als andere, weil sie lernen müssen ihre privaten Beziehungen zu pflegen. In diesem Beruf ist man sehr beschäftigt. Man hat morgens Probe, mittags vielleicht einen Filmdreh und abends steht man wieder bis 23 oder 24 Uhr auf der Bühne; danach trinkt man noch ein paar Bier und kommt erst nach Hause, wenn die Kinder bereits schlafen. Am nächsten Morgen will man nicht um sieben Uhr Früh aufstehen, um das Kind zu wecken. Schauspieler haben andere und ein bisschen mehr Probleme als andere Menschen in geregelteren oder überschaubareren Berufen.“¹⁹⁶

Um einen solchen dissozialen Beruf ausüben zu wollen, muss der/die Schauspieler/in mindestens von einem „Selbstdarstellungswunsch“ getrieben sein, so Eckhard Winkhaus.

„Das ist so die Grundsatzfrage: ‚Warum will sich eigentlich jemand so der Öffentlichkeit aussetzen?‘ Außer, dass er berühmt werden will und nach Hollywood will. Warum will er Nachwuchsschauspieler werden und Preise einheimsen? Was ist eigentlich der Punkt, der mich dazu bringt, mich veröffentlichen zu wollen? Dass ich im Rampenlicht stehen will und, dass die Leute mich und nicht jemand anderen anschauen? Ich will, dass die Leute mich als Hamlet sehen und ich spiele Richard III. Man sieht sich als Schauspieler ja immer in den Hauptrollen. Kein Schauspielstudent reflektiert, dass die Literatur zwei Drittel aus Nebenrollen besteht; ist auch klar, denn man denkt sich immer in der Hauptrolle und nie als Amme, Kindergärtnerin oder Statist. Man sieht sich immer nur im Zentrum und das ist, was ich mit Eitelkeit meine. Das hat viel mit der Sehnsucht zu tun, auch im Mittelpunkt zu stehen, dass es um mich geht. [...] Schauspielen ist eine Form sich auszudrücken. Bei vielen ist es der Wunsch im Mittelpunkt zu stehen und berühmt zu werden. Manche wollen das Gefühl haben, dass es um sie geht. Die wissen oft gar nicht, was der Beruf einfordert.“¹⁹⁷

¹⁹⁶ Keller; Interview 2009.

¹⁹⁷ Winkhaus; Interview 2009.

6. „Rollen darstellen“ – Vor der Bühne

6.1. Eine Rolle – in der Welt, wo Schauspiel passiert

Eine „Rolle“ im Schauspiel darzustellen, stellt immer eine künstlerische Herausforderung dar. Die Schauspieler/innen nähern sich einer literarischen, auf Papier geschriebenen Rolle und diese beginnt durch die Interpretation der Schauspieler/innen, deren Ausdruck und Darstellung auf der Bühne zu Leben. Schauspiel ist eine darstellende Kunst; die Kunst liegt in der individuellen Annäherung an die Rolle und der einzigartigen Darstellung in Form von Körper und Stimme. Eckhard Winkhaus erklärt: *„Die Figur steht erstmal außerhalb und ich ziehe sie immer mehr an mich heran. Hier versuche ich etwas Gemeinsames zu finden, was sowohl die Figur und als auch mich betrifft.“*¹⁹⁸ Die Schauspieler/innen ziehen die Rolle von außen an sich heran und übersetzen und veröffentlichen sie für die Bühne. *„Auf der Bühne braucht man die Übersetzung, Veröffentlichung, das Adressieren oder das Vergrößern einer Figur, um sie an die Zuschauer weiter zu vermitteln.“*¹⁹⁹

Die Schauspieler/innen sind sich darüber vollkommen im Klaren, dass sie selbst nicht diese Rolle sind, sondern dass sie einer fremden Rolle ihren Körper und ihre Stimme leihen; es ist und bleibt die Darstellung einer fiktiven und literarischen Rolle. Das „Ich“ der Schauspieler/innen muss von der Verwandlung in die Rolle auf der Bühne unberührt und unverändert bleiben, denn mit dem Abgang von der Bühne geht die Verwandlung wieder zurück und die Schauspieler/innen sind wieder die, die sie vorher waren. Das, was auf der Bühne passiert, darf nicht in ihr privates Leben mitgenommen werden. Hubertus Petroll verdeutlicht:

*„Die Verrücktheit soll man auf der Bühne gespielt sehen und nicht privat vor der Bühne! Ich muss den Wahnsinn eines Richard III, den Wahnsinn von Maria Stuart und Elisabeth auf der Bühne gestalten und erlebbar machen. [...] Schauspieler sollen im Alltag die normalsten Menschen sein. Erst mit dem Schritt auf die Bühne, mit dem Bewusstsein ‚Ich spiele!‘ und ich nehme spielend ein Publikum an die Hand in eine andere, fremde Welt, verwandelt er sich in einen Schauspieler. Es gibt schrecklich eitle Schauspieler, die nur ‚Schauspieler‘ sind, aber dann verändert sich nichts vom privaten oder persönlichen Leben bis sie dann auf der Bühne sind. Das ist stinklangweilig und interessiert auch keinen.“*²⁰⁰

¹⁹⁸ ebd.

¹⁹⁹ ebd.

²⁰⁰ Petroll; Interview 2009.

Am Beispiel des Schauspielers Valter Taub²⁰¹ beschreibt Hubertus Petroll den Idealtypus eines Schauspielers.

„Es gab einen tschechischen Schauspieler, Valter Taub. Er war ein kleines, verbittertes, hutzeliges Männlein mit einem Pepita Hütchen auf dem Kopf und einer Aktentasche. Er sah wie ein unendlich gelangweilter Buchhalter aus. Ich durfte einmal vor vielen Jahren mit ihm spielen und von ihm ging außerhalb der Bühne absolut nichts aus. Wenn es dann hieß: ‚Herr Taub, bitte zur Probe auf die Bühne!‘, dann hat er seinen Regenmantel ausgezogen, den er immer trug, dann hat er seinen Hut sorgfältig wo hingelegt und mit dem ersten Schritt auf die Bühne war die tausendprozentige Verwandlung da. Er war entweder, wie es die Rolle forderte, ein wahnsinniger Komiker oder er war ein ganz brutal intellektueller Denker; der konnte einfach alles. Es war ein solches Wunder dies beobachten zu können. Das würde ich sagen, ist die Idealvorstellung eines Schauspielers. Er beschäftigt sich privat mit Gestaltung, mit Verwandlung, mit äußerst fremden, weit weg liegenden Charakteren und auf der Bühne wird es dann gezeigt und gestaltet.“²⁰²

6.2. Eine Rolle – in der Welt, wo Coaching passiert

Auf die Frage, ob im Coaching mit den Theaterbegriffen: Rolle und Darstellung, gearbeitet wird, wurde in den Interviews unterschiedlich geantwortet. Wolfgang Looss distanziert sich in seiner Arbeit von der Verwendung dieser Begriffe, denn für ihn würde das *„einen zu großen Split zwischen dem Eigentlichen und dem Vorgestellten“²⁰³* darstellen. Obwohl Coaching eine berufsbezogene Rollenberatung ist, wo der Frage nachgegangen wird, *„wie eine Person mit ihrer Berufsrolle zurecht kommt“²⁰⁴* und hier die eigene Darstellung und das eigene Auftreten untersucht wird, erklärt Wolfgang Looss:

„Das ist natürlich eine ‚Darstellung,‘ wie ich etwas darstelle. Aber in dem kontextgebundenen Sprachgebrauch in der Welt, wo Beratung passiert, wo Coaching passiert, würde man nicht von ‚Darstellung,‘ sondern von ‚Verhalten‘ sprechen. Wir würden von ‚Verhalten‘ reden, sprich ‚welches Verhalten muss ich zeigen?‘“²⁰⁵

Sabine Asgodom räumt hingegen ein, dass es zwar nicht ihre Hauptbegriffe sind, aber ihr Hauptthema ist die Selbstdarstellung bzw. die Selbst-PR. *„Es geht darum, geschickt zu agieren und das verstehe ich unter ‚inszenieren.‘ Durch eine andere Inszenierung“²⁰⁶* kann sich im Leben der Klienten/innen und deren Beziehungen zu anderen Menschen tatsächlich etwas ändern. Sabine Asgodom arbeitet im Coaching mit dem Begriff: Rolle, wenn es darum gehen soll, ihren Klienten/innen – wie zB. bei ihrer Klientin, die im Vorstand eines Unternehmens ist – zu zeigen, welche Rolle sie

²⁰¹ Valter Taub (1907-1982), tschech. Schauspieler und Theaterregisseur. Neben Prag spielte er auf dt. Bühnen in Berlin, Hamburg, Hannover, Frankfurt, a./M., München, Bregenz und Wien; ebenso Tätigkeiten im Film.

²⁰² Petroll; Interview 2009.

²⁰³ ebd.

²⁰⁴ ebd.

²⁰⁵ ebd.

²⁰⁶ Asgodom; Interview 2009.

einnehmen. „Es ist nicht unser Hauptwort, mit dem wir reden, aber natürlich in diesem Kontext, im Coaching mit meiner Klientin, die lernen muss, neu zu kommunizieren, lernt sie eine Rolle.“²⁰⁷

Wolfgang Looss klärt auf, dass in „der Welt, wo Beratung passiert“,²⁰⁸ der verwendete Rollenbegriff aus der Soziologie stammt, und hier bedeutet „Rolle“:

„Die Summe der Verhaltenserwartungen aus der relevanten Umwelt.' Wir schauen nicht so sehr auf das Individuum: ‚Was gestaltet es für eine Rolle?‘, sondern gehen der Frage nach: ‚Was wird in der Organisation von der Person erwartet?‘ Dort wird erwartet, dass man dieses oder jenes tut oder nicht tut. Von diesem Standpunkt aus wird der Rollenbegriff behandelt.“²⁰⁹

Eine Rolle entsteht durch das äußere Umfeld, und wird von der Gesellschaft, den Institutionen wie Betrieb, Schule oder Familie usw. definiert. An eine Rolle sind Erwartungen gebunden, die von der Person, die diese Rolle bekleidet, erfüllt werden sollen. Ziel von Coaching ist es, diese Rolle – durch eine entsprechende Darstellung – einerseits zu erfüllen und andererseits so darzustellen, dass er/sie mit ihr im Einklang steht bzw. sich wohl fühlt.

„Das Gefühl zu haben, am richtigen Platz zu sein, ist ein Traum und ein Ziel. ‚Das ist meins. Danke, ich habe es erkannt,‘ sagen mir meine Klienten nach dem Coaching. Manchmal ist es nur ein ‚Erkennen‘ und dabei erkennen, welchen Anteil ich selber an meinem Erfolg habe; sehen, dass das alles kein Zufall oder Glück ist, sondern die eigene Leistung. Keine Angst davor zu haben, den Erfolg strategisch anzugehen, denn es ist nicht Zufall oder Schicksal, ob sie Erfolg haben. Sie müssen strategisch vorgehen, d.h., ‚Was kann ich tun, um das und das zu erreichen?‘ Das wiederum ist eine gute Inszenierung.“²¹⁰

6.3. Formulierung „neuer“ Rollen

Im Coaching lernen die Klienten/innen eine „Rolle“ zu erfassen. Sie lernen, dass eine Rolle an diverse Erwartungsmuster gebunden ist und dass jede ihrer gewählten Verhaltensweisen, Ausdruck und Meinung widerspiegelt und gleichzeitig vermittelt, welche Pflichten sie übernehmen werden bzw. müssen usw.

„Rollen beruhen auf Konventionen, von denen ich annehmen muss, dass sie stimmen.“²¹¹ Eine neue bzw. eigene Rolle zu formulieren und dabei zu verlangen, dass das eigene Umfeld diese akzeptiert, hängt, so erklärt Wolfgang Looss:

²⁰⁷ ebd.

²⁰⁸ Looss; Interview 2009.

²⁰⁹ ebd.

²¹⁰ Asgodom; Interview 2009.

²¹¹ Looss; Interview 2009.

„Von der Macht ab. Hier muss man die relative Macht untersuchen. In Organisationen geht es immer um Macht und die Frage: ‚Was kann ich mir leisten?‘ In den meisten Fällen geht es erst um Anpassungsprozesse, in denen man heraus findet, wie realistisch meine Vorstellungen davon sind, was von mir erwartet wird und welches Risiko ich bereit bin, dafür einzugehen, um diesen Erwartungen n i c h t zu entsprechen. ‚Nicht zu entsprechen‘ ist eine Verletzung, denn damit werde ich sichtbar und gehe auch ein Risiko ein. Die Frage ist: ‚Will ich das tragen?‘ Das wiederum muss ich mit meinem Leben, meinen Zielvorstellungen usw. in Einklang bringen. Das herauszufinden, ist Inhalt von Coaching. Bei der Wahl meines Verhaltens spielen banale Überlegungen eine große Rolle.“²¹²

„Auf manche Ideen kommt man selber nicht, dafür geht man ins Coaching.“²¹³

Sabine Asgodom gibt in ihrem Coaching den Klienten/innen Anregung und eröffnet Möglichkeiten. Sie meint:

„Wenn man sich die einzelnen Rollen ansieht, [...] [wird man desillusioniert, weil] es nicht so viele unterschiedliche Rollen gibt; die Menschen sind gar nicht so individuell, wie wir manchmal denken [...] [, denn] Fragestellungen und Lösungswünsche sind nicht wahnsinnig spezifisch. [...] Im Prinzip sind das alles die gleichen Muster. Oft fragen mich Klienten [...] ‚Woher wissen Sie das?‘ Ich antworte, dass sie bereits die Dritte in diesem Monat sind, die genau das und das möchte. Es ist nicht so, dass jeder eine einzigartige und besondere Lösung braucht, es reduziert sich auf einige – ziemlich kluge – Dinge.“²¹⁴

Eckhard Winkhaus kommt in der Welt des Schauspiels ebenso zu diesem Schluss, wenn er sagt:

„Handlungsmuster wiederholen sich in vielen Figuren. Das sind im Grunde genommen Nachahmungen der Realität; es gibt viele Improvisationsübungen, die über Beobachtung funktionieren. In dem kindlichen Vorgang der Nachahmung werden große Gemeinsamkeiten in den Handlungsmustern erkannt. Im Endeffekt kochen sie dann alle mit Wasser. In Extremsituationen, wie zB. bei einer Notlandung eines Flugzeuges, ist die Schnittmenge eines Proletariers mit einem Kapitalisten, die nebeneinander in einer Sitzreihe sitzen, viel größer als auf der Maximilianstraße in München oder am Burgring in Wien. In Not- oder Extremsituationen gibt es eine größere Gemeinsamkeit im Verhalten bei einem Kapitalisten und einem Proletarier. Hier liegt genau der Punkt, der uns ermöglicht, sowohl bei der Figurentwicklung als auch bei einer Vorstellung, ob im Fernsehen, Kino oder Theater sagen zu können: ‚Es hat mich angesprochen!‘ Man ist berührt und nur deshalb funktioniert es, dass einen eine Situation berühren oder wütend machen kann, weil es das Wissen darum gibt. Es hat immer etwas mit dem realen Leben zu tun – aus der Welt aus der man kommt.“²¹⁵

6.4. Erkennen, dass man eine Rolle einnimmt

Im Coaching haben die Klienten/innen nicht vor, regelmäßig in literarische Rollen zu schlüpfen geschweige denn diese kunstvoll darzustellen. Vielmehr, so Adele Landauer, nehmen sie Rollen an, die sie bereits in sich haben. Durch Coaching lernen sie erkennen, dass sie zu jeder Zeit eine Rolle einnehmen, sobald sie sich in

²¹² ebd.

²¹³ Asgodom; Interview 2009.

²¹⁴ ebd.

²¹⁵ Winkhaus; Interview 2009.

gesellschaftlichen Situationen unter Menschen befinden. Die Gesellschaft verlangt, dass jede Person ein kundiges, ausgereiftes und variabel einsetzbares Ausdrucksrepertoire besitzt. Die Verhaltens- und Umgangsformen sowie die entsprechende Körpersprache werden den Okkasionalen gerecht angepasst, leicht abgeändert und können jederzeit abgerufen werden. Vor allem soll er/sie ein/e Verhaltensvirtuose/in sein und in allen Situationen sicher auftreten.

„Hier sind wir bei den verschiedenen Rollen, in die wir schlüpfen. Ich mache meinen Klienten verständlich: ‚Wenn Sie im Urlaub ganz entspannt unter einer Pinie sitzen und im Caipirinha rühren, dann haben Sie eine andere Körpersprache, als wenn Sie mit Ihren Mitarbeitern eine Präsentation vorbereiten oder mit Ihrem Chef sprechen. Sie haben eine andere Körpersprache, wenn Sie zuhause mit Ihren Kindern spielen, mit Ihrer Ehefrau reden, mit Ihrem Team oder Ihren Mitarbeitern arbeiten, usw.‘ Meine Klienten machen sich dies nicht bewusst. Sie schauen mich an, wie ein Auto. ‚Sie sind Vater, Chef, Mitarbeiter und Angestellter, Sie sind aber auch Unternehmer, denn jeder Mensch unternimmt sein Leben. Der Unterschied zwischen Ihnen und einem Schauspieler liegt darin, dass Schauspieler in eine Rolle bewusst hineingehen. Sie haben sich vorher Gedanken darüber gemacht und sich in langen Probenprozessen eine dafür angemessene Körpersprache angeeignet.‘ Meine Klienten machen sich das nicht bewusst und wechseln einfach von der einen Situation zur nächsten und nehmen dabei überall etwas mit.“²¹⁶

6.5. Die Rolle „wächst fest“

Institutionen, Organisationen, Unternehmen, Familien, gesellschaftliche Treffen etc. – sie alle fordern ein konkretes, der Umwelt entsprechendes Rollenverhalten. Ein Mensch, der zwanzig Jahre lang in einem Betrieb gearbeitet hat, wird entdecken:

„Die Rolle wächst fest! Er kommt aus der Rolle nicht mehr heraus. [...] Rolle, im Sinne von geronnenem Verhalten, entsprechend den lange geübten, repetitiven Erwartungen einer Umwelt sich zu verhalten, anzupassen usw. und aus diesem Verhalten kommt er nicht mehr heraus. [...] Das heißt, das Abstreifen einer Rolle im Sinne eines geronnenen Verhaltensmusters ist manchmal nicht trivial. Wenn ich dauernd in wechselnden Kontexten bin, wie zB. als Studentin, dann ist man bunt und vielfältig. Den Führungskräften aber wird das zum Problem, denn sie stecken fest und fühlen sich unglücklich.“²¹⁷

Nicht mehr aus seinen/ihren typischen Verhaltensmustern herauszufinden ist das klassische Schicksal aller Kapitänsfamilien. Wolfgang Looss schildert das Phänomen des Kapitänsyndroms.

„Er ist der Kapitän auf hoher See und jetzt kommt er nachhause. Zuhause ist seine Ehefrau mit drei Kindern und hat alles gut im Griff. Er beginnt wieder Entscheidungen zu treffen, liest die Post und schreibt die Schecks aus. Er ist der Kapitän, aber zuhause braucht ihn kein Mensch als Kapitän. Das ist das klassische Syndrom in Kapitänsfamilien. Jede Kapitänsehefrau kann davon berichten. Er bekommt die Rolle erstmal nicht weg.“

²¹⁶ Landauer; Interview 2009.

²¹⁷ ebd.

Dann sagen ihm die Familienmitglieder: ‚Du bist hier nicht auf deinem Schiff.‘ Das bedeutet, ihm fällt es schwer, seine Rolle abzustreifen.“²¹⁸

Im Coaching werden sich die Klienten/innen darüber bewusst, welche Rollen sie in der Gesellschaft, im Unternehmen oder in der Familie eingenommen haben und an welche Erwartungen und Pflichten diese geknüpft sind, die sie bisher vielleicht ignoriert haben. Zu ihrer Klientin, sie ist im Vorstand eines Unternehmens, erzählt Sabine Asgodom:

„Meine Klientin ist eine kluge, erwachsene Frau. [Sie] muss nun lernen, dass sie im Vorstand nicht die private Frau X ist. Sie soll nicht als Person, sondern in ihrer Rolle als Vorstand wahrgenommen werden. [...] Welche Rolle spielt sie und wie spielt sie diese? [...] Die Rolle, die man spielt, einmal anschauen und erkennen, dass man diese zum Teil auch lernen muss.“²¹⁹

Sabine Asgodom erzählt weiter, dass im Coaching mit ihrer Klientin deutlich herausgekommen ist, dass sie Schwierigkeiten hat, sich – entsprechend dem von ihr erwarteten Rollenverhalten – zu geben. Hier muss die Klientin *„lernen, besser zu kommunizieren und das hat mit ihrer Rolle zu tun. [...] Die Rolle erwartet von ihr, mehr aus sich herauszugehen. Sie ist sehr fleißig und arbeitet wie verrückt, dennoch reicht das in dieser Position nicht.“²²⁰*

Auch Adele Landauer gibt hierzu ein Beispiel aus ihrer Berufspraxis: *„Ein Klient ist ein großer Chef in seiner Firma und am Abend kommt er nach Hause; seine Kinder stellen ihm einige Fragen und er spielt weiterhin den Chef. Er wundert sich, dass er keine Verbindung zu den Kindern aufbauen kann und die Ehefrau sich beschwert.“²²¹*

Der Mensch, der als Chef nach Hause kommt, findet keine Form mit seinen Kindern zu kommunizieren und mit zunehmender Zeit verarmt sein Ausdrucksrepertoire.

„Er hat keine Form, das Erlebte zu versprachlichen. Er braucht Sprache, um sich wieder zu formulieren und auszudrücken, ob es wehgetan, ihn wütend gemacht oder beängstigt hat. Er hat kein Verhalten. Er hat keines zur Verfügung, was ihm als Verhalten sinnvoll erscheint. Natürlich, Verhalten ist wie das Wetter, in irgendeiner Form findet es immer statt. Irgendein Verhalten hat er schon, und beim dritten Mal hat er dann auch schon was gelernt und verhält sich adäquater. Dennoch fehlt ihm ein Verhalten im Sinne des vernünftigen und sinnvoll durchdacht erscheinenden Rollenverhaltens, wie man ein Kündigungsgespräch führt. Da geht natürlich emotional die Post ab und er kann sich nicht ausdrücken. [...] Der Mensch, der [...] [eine] Kündigung durchführen muss, der hat erstmal kein Verhalten, wurschtelt sich durch und bleibt unzufrieden. Er wird mit dem emotionalen Begleitsturm nicht fertig; es sei denn, er hat eine vertraute Situation in einem Lernsetting, wo er das zum Thema machen kann. So etwas passiert im Coaching.“²²²

²¹⁸ Looss; Interview 2009.

²¹⁹ Asgodom; Interview 2009.

²²⁰ ebd.

²²¹ Landauer; Interview 2009.

²²² Looss; Interview 2009.

6.6. Kommunikationsstörungen

Verständigungsprobleme entstehen durch deplaziertes Verhalten bzw. mangelnde Kommunikation. Michael Keller erklärt die Problematik:

„Man sagt, dass alle Kommunikationsstörungen eigentlich ‚Teilhabe-Verzerrungen‘ sind; teil zu haben am Schicksal des anderen, teil zu haben an dem, wie sich der andere gibt, oder an dem, was der andere will. [...] Wir versuchen ihnen deutlich zu machen, dass sie einen Körper und eine Stimme haben und jede Kommunikation einen Informations- und Beziehungsaspekt hat. Der Schauspieler ist natürlich besonders auf den Beziehungsaspekt geeicht, weil er die Beziehung zwischen den Menschen auf der Bühne für das Publikum anschaulich machen will. Oft ist die Art, wie jemand etwas sagt, wichtiger als, was er sagt.“²²³

Auch Adele Landauer bemerkt, dass die Unfähigkeit zur Kommunikation die Problemursache ihrer Klienten/innen ist, denn sie haben Schwierigkeiten, sich so mitzuteilen, wie sie sich selbst sehen. Auf diese Weise senden sie ungewollt die „falschen“ Körpersignale aus.

„Wie trete ich in Kontakt mit dem anderen?“ Zum Beispiel zeigen Konfliktsituationen, wie Mobbing, dass ich eindeutig den anderen nicht richtig erreicht habe. Wenn ich den anderen nicht ansehe, in der Gegend herumschaue, mich ständig auf dem Kopf kratze oder immer nur in meinen Unterlagen wühle, dann erreiche ich den anderen nicht. [...] Kommunikation ist immer ‚Connection‘ und nicht ‚Separation.‘ Die meisten gehen in Separation bzw. Trennung und treten nicht in wahren Kontakt zueinander; das ist eine Grundvoraussetzung für Kommunikation: teilhaben und teilnehmen.“²²⁴

6.7. Raus aus der „alten“ Rolle

Die Kommunikation verarmt sobald die Rolle fest wächst.

„Es gilt, die Klienten aus ihren inneren Rollen herauszuholen, welche ganz oft sind: ‚Ich bin das Opfer,‘ ‚Ich bin das ärmste Kind der Welt,‘ ‚Ich bin der Dödel. Mit mir können sie machen, was sie wollen, denn ich habe eh keine Chance‘ usf. Die inneren Rollen aufzubrechen, das funktioniert durch Erkenntnisgewinn. Hier sollen die Klienten erkennen, was sie eigentlich sagen.“²²⁵

Die Klienten/innen lernen ihre eigenen Handlungsmuster, in denen sie gefangen sind, klarer zu sehen. „Erkenntnis“ kann auch im Coaching bedeuten, zu erkennen, dass man etwas anderes will und daher vielleicht der eigene Erfolg ausbleibt.

„Jeder hat zwar die Rolle in sich, aber man muss sie wecken und sich fragen: ‚Was braucht diese Rolle? Welche deiner Stärken, die du in dir hast, brauchst du für diese Rolle?‘ Das Meiste ist vorhanden. Manchmal ist das Wichtigste nicht vorhanden und hier frage ich dann, ob sie auch gerne Teamleiter sind. Ich spüre, wenn jemand glücklich oder unglücklich ist. Dann frage ich: ‚Wären Sie glücklicher, wenn Sie ein Einzelkämpfer wären oder ein Spezialist für dies oder jenes? Wie wäre es, wenn Sie das probieren würden?‘ Es

²²³ Keller; Interview 2009.

²²⁴ Landauer; Interview 2009.

²²⁵ Asgodom; Interview 2009.

muss nicht jeder ein Teamleiter oder eine Führungskraft sein. Manchmal ist man für seine Rolle nicht geeignet, [...] [dann] macht einem die Arbeit auch keinen Spaß. Neulich hatte ich einen Klienten, ‚der Spezialist‘ in seinem Fachbereich ist, der aber nicht mit Menschen umgehen wollte. Er sitzt am liebsten alleine in seinem Büro und arbeitet vor sich hin. Diesen Menschen darf man nicht zum Teamleiter machen. Hier ist die Rolle falsch für ihn. Im Coaching muss man ihm helfen, wieder über einen guten Weg herauszufinden, denn man muss nicht immer Scheitern, um das zu entdecken. [...] Die Klienten wollen für sich Klarheit und der Coach hilft ihnen zur Gedankenklarheit.“²²⁶

Die Gedankenklarheit hilft Klienten/innen ihre Situation von außen zu betrachten; mit diesem Abstand können sie sich in ihren eigenen Gedanken- und Handlungsmustern „überführen.“ Ein Coach wird seine Klienten/innen durch provozierende Fragen „wachrütteln,“ und „kitzeln“²²⁷ und vor allem „dabei helfen, dass der andere seine Wirklichkeitskonstruktion dekonstruiert, weil sie nicht mehr passt.“²²⁸

„Ein anderer Klient hat zB. seine Rolle als Sohn nie abgelegt. Deswegen wurde er in der Firma nie befördert, obwohl er ein großer Spezialist auf seinem Gebiet ist. Er benahm sich wie ein kleiner Junge, lispelte und wirkte sehr nett, aber man konnte ihn nicht ernst nehmen. Bei allen Beförderungen übergang man ihn und er verstand nicht warum, denn er war inhaltlich viel kompetenter als die anderen, die höhere Stellen bekamen. Nachdem ich mit ihm Übungen gemacht und ihn mit der Kamera aufgenommen habe und mit ihm gemeinsam das Video angesehen habe, fragte ich: ‚Was sehen Sie da? Was ist das für ein Mensch; wirkt er sympathisch und kompetent auf sie?‘ Meinem Klienten wurde es auf einmal bewusst und er meinte, dass er nie seine Rolle als Sohn abgelegt hat. ‚Ich habe eine so dominante Mutter gehabt und da war ich immer der kleine Junge, der ihr alles recht machen wollte.‘ Ich sage nicht, dass er das komplett ablegen muss, aber er muss lernen, anders zu wirken, wenn er eine Präsentation hält oder seine Firma nach außen hin vertritt. Ich mache meinen Klienten klar, dass man für verschiedene Situationen in andere ‚Rollen‘ schlüpft und dann geht man ganz bewusst, mit einer anderen Körpersprache in die Situation hinein.“²²⁹

6.8. Wirkung erzielen

Der eigene Auftritt, die eigene Ausstrahlung und Präsenz liegt in der eigenen Verantwortung. Man darf sich oft nicht wundern, wenn die Kollegen/innen ungern mit einem zusammenarbeiten und einen sogar „mobben“ oder ignorieren.

„Wir können nicht sagen: ‚Meine Kumpels in der Kneipe finden mich alle sehr sympathisch. Wenn dieser Idiot von Vorstand mich nicht auch sympathisch findet, dann ist das sein Problem.‘ Nein, es ist immer das Problem des Präsentierenden, wie er wirkt. Wenn er anders auf Menschen wirkt, wie er das eigentlich gerne hätte, dann muss er etwas ändern; nicht die anderen müssen ihre Einstellungen ändern.“²³⁰

Adele Landauers *„Klienten fallen regelmäßig die Schuppen von den Augen und sind entsetzt, wenn sie sich selber auf Videos oder Fotos sehen, wie ernsthaft und*

²²⁶ ebd.

²²⁷ Looss; Interview 2009.

²²⁸ ebd.

²²⁹ Landauer; Interview 2009.

²³⁰ ebd.

*verbissen sie wirken. Sie haben keine Kontrolle über ihren Körper und die Signale, die sie mit ihm senden. Im Coaching erarbeiten sie Kontrolle und Bewusstsein darüber.*²³¹

Adele Landauer beginnt in ihrer Arbeit mit ihren Klienten/innen an deren innerer Einstellung, denn um eine harmonisch Ausstrahlung zu haben, muss sich diese mit der äußeren Wirkung decken; in all unseren Lebensbereichen scheint die eigene Persönlichkeit durch. Auch Sabine Asgodom betont, dass es bei Karrierefragen und -wünschen ihrer Klienten/innen *„es nie allein um die Karriere [geht], sondern immer um das ganze Leben. Das ganze Leben bedeutet das Privat- und Berufsleben.“*²³²

Adele Landauer meint: *„Wie jemand sein Innenleben in seiner Umwelt sichtbar macht, sagt viel über seinen Innenraum aus.“*²³³

Die Auswahl der Möbelstücke und deren Anordnung im Raum, Design, Farbenwahl der Wände, Kleidung, Gesprächsthemen und Fragestellungen im Leben, die eigene Arbeitswelt uvm. verraten, mit welchen Dingen und Themen sich die Person beschäftigt, welche Wünsche und Träume sie hat und wie sie sich dementsprechend in der Gesellschaft positioniert. Das eigene Umfeld verrät, wie jemand wirken möchte, daher soll die Darstellung im Einklang mit dem Leben und den diversen Bereichen stehen. Sonst wirkt die Person unglaubwürdig und kann ihr Gegenüber nicht erreichen.

*„Kratzt sich jemand während seiner Präsentation ständig an seinem Kopf oder am Hintern, wirkt es zwar authentisch, weil es ihn gerade juckt. Aber dadurch wirkt er nicht kompetent oder sympathisch. Wir müssen unsere Wirkung nach höheren Eigenschaften ausrichten als nach dem, was unser Körper gerade will oder weil ich unsicher bin und den Leuten nie ins Gesicht blicke oder mich die anderen nicht interessieren. Wenn ich arrogant und desinteressiert wirken will, dann ist das auch in Ordnung. Will ich aber sympathisch und kompetent wirken und eine Verbindung mit den Menschen aufbauen, dann darf ich all das nicht machen.“*²³⁴

Sympathisch und kompetent, so wollen Menschen, nach Adele Landauers Erfahrung, gerne wahrgenommen werden; eine Mischung aus menschlicher und überzeugender Präsenz. Adele Landauer erklärt: *„Ein Sympathiefaktor muss immer dabei sein. Wenn ich nur sympathisch bin, wirke ich vielleicht, wie ein kleines Mädchen und dann fragt man sich im Nachhinein: ‚Ist sie auch kompetent und versteht sie ihr Handwerk?‘“*²³⁵

²³¹ ebd.

²³² Asgodom; Interview 2009.

²³³ Landauer; Interview 2009.

²³⁴ ebd.

²³⁵ ebd.

Eine sympathische Ausstrahlung „kann man lernen. Ganz einfach die Augenbrauen nach oben, Augen ein bisschen größer machen und lächeln. Das reicht.“²³⁶

„Das es so einfach ist, machen sich [die Klienten/innen] [...] nicht bewusst. Sie müssen den Menschen nur in die Augen schauen und ab und zu lächeln; ein ehrliches Lächeln schenken und schon werden sie als ein sympathischer Mensch wahrgenommen.“²³⁷

Ein Lächeln bricht jedes Eis. Auch in einem Streitgespräch oder wenn der Chef seinen Angestellten abmahnt, sollte man „zumindest zur Begrüßung oder zur Verabschiedung oder während einer Präsentation lächeln. Dann kann man sich sicher sein, dass die Leute unbewusst einen Haken darunter machen und meinen: ‚Sympathischer Mensch!‘“²³⁸ Ein herzliches, In Verbindung tretendes Lächeln beginnt immer in den Augen, denn „wenn ich meine Augen leicht lächeln lasse und der Mund noch dazu leicht das Lächeln unterstützt, und damit mein Gegenüber direkt in die Augen schaue, dann erreiche ich ihn auch.“²³⁹

Das Gegenüber fühlt sich in keinem Moment angesprochen oder angeschaut, wenn er/sie ihm/ihr im Gespräch auf die Stirn oder Nase blickt; erst durch den direkten Augenkontakt wird eine Verbindung bzw. eine Beziehung hergestellt. Auch während einer Präsentation vor einer Gruppe von Menschen ist es wichtig, dass der/die Vortragende eine Verbindung mit seinem/ihrer Publikum herstellt und es begeistert, denn, so meint Adele Landauer nachdrücklich, „wenn sie es schon wagen, sich vor eine Gruppe Menschen hin zu stellen und etwas zu präsentieren, haben sie nicht das Recht, einen einzigen Menschen nur eine einzige Sekunde lang zu langweilen. Die Menschen schenken ihnen gerade das Kostbarste, was sie besitzen, nämlich ihre Zeit.“²⁴⁰

Jede/r könnte während dieser Zeit auch anderen Dingen nachgehen, wie Emails beantworten, Kunden/innenbesuche machen oder mit den Kindern spielen. Die „richtige“ Körpersprache ist ausschlaggebend, um seinen/ihre Gesprächspartner/in oder auch sein/ihr ganzes Publikum in den eigenen Bann zu ziehen.

„Ich wirke nicht komplett, wenn ich auf- und ablaufe oder im Raum ständig herumschaue. Auf diese Weise stelle ich keine Verbindung her und wirke nicht kompetent. Wir reden von einem inneren Standpunkt und es ist sehr wichtig, einen äußeren Standpunkt zu einer Sache zu haben. Dazu soll man das Gewicht auf beide Beine verlagern, nicht einknicken und nicht hin und her laufen. Mit Theaterregeln versuche ich das verständlich zu machen:

²³⁶ Asgodom; Interview 2009.

²³⁷ Landauer; Interview 2009.

²³⁸ ebd.

²³⁹ ebd.

²⁴⁰ ebd.

„Jede Bewegung hat einen Anfang und ein Ende.“ Will ich Laufen, muss das ein ganz bewusster Schritt sein mit dem ich ins Laufen gehe und dann geht die Bewegung des Laufens zu Ende und ich komme in die Bewegung des Gehens. Das alles muss einen Grund haben. Ich gehe entweder zu meinem Flipchart, meinem Beamer oder ich gehe zu meinem Publikum und gehe wieder zurück. Dieses unbewusste auf- und abgehen lenkt vom wertvollen Inhalt ab.“²⁴¹

Klienten/innen vor Augen halten, wie sie wirken, und, dass sie lernen müssen, für ihre eigene Wirkung Verantwortung zu übernehmen, darin sieht Michael Keller den Kerninhalt seines Seminars. Gemeinsam mit seinem Kollegen Klaus Klawitter, ehemals Professor für Sprecherziehung an der Hochschule für Schauspielkunst ‚Ernst Busch‘ Berlin, „coachte“ er Führungskräfte aus Wirtschaft, Politik und Recht. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass durch die Bezeichnung „Coaching“ – die Michael Keller ausdrücklich für seine Seminare verwendet – die Grenze zwischen Schauspielkunst und Coaching sowie zwischen Coaching und jeder Art von Instruktion nicht mehr klar erkennbar kommuniziert und auch nicht gelebt wird.

„[Die Klienten/innen lernen] ihre eigenen Ausdrucksmittel zu entdecken, indem wir sie ihnen bewusst machen, um im nächsten Schritt zu schauen, wie sie diese besser nutzen und anwenden können. Auch im Schauspiel trägt man nur mit seinem Körper und seiner Stimme etwas nach außen und im Coaching lernt man, wie das auf andere wirkt, damit am Ende der Wunsch, sich auf eine bestimmte Art auszudrücken mit der Fremdinterpretation, übereinstimmt; d.h., was ich da vor Publikum oder vor den entsprechenden Leuten, die man erreichen will, mache, soll genau so ankommen, wie ich mir das wünsche. Diese Differenz zwischen Wunsch und Tatsache, soll klein gehalten werden. Hierfür nutze ich das Handwerk der Schauspielschule: ‚Was kann ich alles mit meinem Körper und meiner Sprache erzählen?‘“²⁴²

Auch in einer Schauspielausbildung wird zu allererst daran gearbeitet, dass die Studenten/innen ein neues Bewusstsein über sich selbst erlangen. Die eigenen Muster erkennen, ist ein wesentlicher Bewusstheitsschritt auf dem Weg, sich neuen Rollen zu nähern. Die Schauspielschüler/innen haben nur das „Ich“ als Ausdrucksmittel zur Verfügung und müssen dieses in allen Einzelheiten kennen lernen. Auch im Coaching sind die ersten Schritte: Gedankenklarheit und das Kennen lernen der eigenen Persönlichkeit. Michael Keller arbeitet mit seinen Klienten/innen – ähnlich, wie mit seinen Schauspielschüler/innen im Improvisationsseminar an der Schauspielschule, wo sich die Eleven/innen durch Improvisation ein Kenntnis der eigenen Verhaltensmuster und die Grundlagen des Handwerks aneignen – an Rhetorik, Ausdruck, Körperhaltung und Gestik und lässt sie kleine Präsentationen vortragen. Adele Landauer, beschreibt ähnliche

²⁴¹ ebd.

²⁴² Keller; Interview 2009.

Arbeitsprozesse in der Herangehensweise an neue Ausdrucksformen eines/r Schauspielers/in an eine Rolle und eines/r Klienten/in im Coaching:

„Ich bringe das Verschüttete durch bewusst machen hoch. [...] Als Schauspielerin beschäftige ich mich intensiv mit einer Königin. Wenn ich eine zu spielen habe, lese ich darüber und überlege mir, wie ich genauso stehen und agieren kann. Niemand würde sagen: ‚Jetzt kopiert die Landauer eine Königin!‘ Ich hole ‚die Königin‘ aus mir heraus, denn ‚Alles ist in Allem enthalten.‘ Meine Klienten bekommen eine ganz andere Verbindung zu ihren Kindern, weil sie merken, dass sie als ein Vater anders wirken müssen als ein Chef. Genauso ist es wichtig, sich als ein Mitarbeiter anders zu verhalten als ein Chef oder als ein Liebhaber.“²⁴³

6.9. Rollen formulieren

Rollen werden im Coaching nicht explizit formuliert. Vielmehr arbeiten Adele Landauer und Sabine Asgodom an der Ausstrahlung und dem Auftreten ihrer Klienten/innen, indem sie gemeinsam mit ihnen, deren nonverbale Ausdrucksmittel wie Körpersprache, Gestik und Mimik bewusst machen und ihnen dadurch eine neue Wahrnehmung für sich selbst und andere vermitteln. Adele Landauer vermittelt ihren Klienten/innen vor allem „ein körpersprachliches Handwerk“ und meint:

„Die Klienten entwickeln sich die Rollen selber. Ich hatte zB. einen Klienten, der ein höher stehender Politiker war und meinte, er will eigentlich wie ein Landesvater für seine Regierung wirken. Wir haben uns gemeinsam hingesetzt und herausgearbeitet, was einen Vater ausmacht. Ein Vater ist liebevoll auch warmherzig vor allem ist er eine Autoritätsperson, der andere folgen. Daraufhin haben wir gemeinsam die passenden Körpersignale für ihn entwickelt. Ihm wurde immer gesagt: ‚Sie wirken beim Mittagessen oder wenn Sie auf Reisen sind entspannt, aber in den Medien wirken Sie aristokratisch, streng und technokratisch!‘ Auf einmal wirkte er im Fernsehen ganz anders. Er hat sich innerlich nicht gewandelt; alle Eigenschaften waren vorhanden, nur wusste er nicht, wie er sie nach außen tragen kann. Das schönste Kompliment, das ich von meinen Klienten nach einem Coaching-Prozess bekomme, ist, wenn sie sagen: ‚Sie haben mir im Grunde genommen geholfen, aus mir hervorzuholen, was immer schon in mir war, aber ich wusste nicht, wie ich es zum Strahlen bringe.“²⁴⁴

6.10. Der Intellekt macht nicht die Darstellung

Schauspieler/innen beherrschen das eigene Ausdrucksrepertoire, denn sie besitzen professionelles Handwerk, ihre Instrumente – Körper und Stimme – haben sie trainiert und sie sind sich besonders darüber bewusst, dass „jede Kommunikation einen Informations- und Beziehungsaspekt hat. Der Schauspieler konzentriert sich auf den Beziehungsaspekt, um die Beziehung zwischen den Menschen zu zeigen. Die Art, wie jemand etwas sagt, ist wichtiger als was er sagt. [Denn] wir erfahren viel

²⁴³ Landauer; Interview 2009.

²⁴⁴ ebd.

mehr über die Figuren auf der Bühne, über ihr Denken und Fühlen durch die Darstellung, aber wir erfahren nur einen Bruchteil über den Text.“²⁴⁵

Vor allem kennen Schauspieler/innen die „Magie des ersten Augenblicks“²⁴⁶ und wie abhängig ihr Auftreten von diesem ersten Eindruck ist, erläutert Adele Landauer:

„Warum erkenne ich bei einem Schauspieler, wenn er auftritt und noch gar nichts zu sagen hat, sofort, dass er der Lord ist oder der Diener oder der König? Nur allein an seiner Körpersprache: der Diener geht etwas gebeugt, der König wunderschön aufrecht usw. Ein Schauspieler tritt immer schon drei Schritte hinter der Bühne auf. [...] Wichtig ist dafür der Rückzug zu sich selbst; man geht ein paar Schritte in seine Rolle, dann hört er sein Stichwort und geht nur mehr weiter, weil er bereits in seiner Rolle ist. Somit ist er auf der Bühne vom ersten Moment an da. Das bringe ich meinen Klienten bei. Von der ersten Sekunde an da zu sein, denn Charisma und Präsenz hat nichts mit dem Inhalt zu tun: Es geht um das ‚Wie‘ und nicht um das ‚Was!‘ [...] Wie stehe ich? Wie gehe ich? Wie sind die Spannungsverhältnisse im Körper? Meine Klienten werden keine Schauspieler und sie werden auch keine Rolle mit mir üben, sondern eine kleine Präsentation oder eine Begrüßung machen. Die Klienten sollen sich vorstellen, ihr Team sitzt in diesem Raum und sie sollen einmal von draußen hereinkommen. Ich erzähle von der ‚Magie des ersten Augenblicks‘ und dass man ab der ersten Sekunde an auch wenn man noch kein Wort gesprochen hat, die Menschen in seinen Bann ziehen soll. Wenn ich reingeschlurft komme, dann nimmt man mich nicht wahr. Die Klienten sollen sich vor der Tür oder noch unten im Auto klar machen, wie sie wirken wollen. Sie sollen sich überlegen, was sie im Coaching erarbeitet haben und was sie senden müssen, um sympathisch und kompetent zu wirken. Sie müssen nur lächeln und aufrecht stehen und so den Raum betreten. ‚Für den ersten Eindruck, gibt es keine zweite Chance,‘ der Satz ist absolut wahr!“²⁴⁷

Mit der „Mehrabian Studie“²⁴⁸ unterstützt Adele Landauer ihre Ausführungen und verdeutlicht dabei den starken Einfluss nonverbaler Kommunikation:

„Der tatsächliche Inhalt der Worte ist nur zu 7 Prozent dafür verantwortlich, wie ich auf Menschen wirke; zu 55 Prozent ist die Körpersprache verantwortlich und zu 38 Prozent sind es die Eigenschaften meiner Stimme. Diese 93 Prozent sind Signale des nonverbalen Bereiches und genau das wird an Schauspielschulen gelehrt. Wenn wir Schauspieler uns immer nur inhaltlich vorbereiten, dann wäre das lediglich reines Text lernen. Jeder Schauspieler weiß, dass Text lernen nur fünf bis höchstens zehn Prozent der gesamten Arbeit ausmacht. Wie bringe ich den Text so lebendig, frisch und charismatisch jeden Abend aufs Neue an mein Publikum? Von genau diesen Techniken wissen all die anderen Berufsgruppen nichts.“²⁴⁹

Die Klienten/innen meinen, kompetent zu wirken, indem sie sich inhaltlich vorbereiten und mit Fachbegriffen herumwerfen können, doch es entsteht eine große Diskrepanz zwischen dem, wie man wirken will und wie man tatsächlich wirkt. Adele Landauer hat nun in ihrem Coaching, nachdem sie die Bedeutung von nonverbaler Kommunikation dargelegt hat, „das erste Türchen im Bewusstsein meiner Klienten

²⁴⁵ Keller; Interview 2009.

²⁴⁶ Landauer; Interview 2009.

²⁴⁷ ebd.

²⁴⁸ Adele Landauer bezieht sich auf Albert Mehrabian (*1939), Prof. Emeritus der Psychologie der „University of California,“ USA. 1971 stellte er die "7%-38%-55%-Rule" auf.

²⁴⁹ Landauer; Interview 2009.

geöffnet. Nun beginnen sie zu merken, dass ihre Wirkung auf Menschen in ihrer eigenen Verantwortung liegt.“²⁵⁰

6.11. Probe

Wolfgang Looss hebt den strategischen Aufbaucharakter im Coaching hervor:

„Im Coaching erforschen und untersuchen wir Handlungsstrategien, daraufhin malen wir eine Bühne und machen ein ‚Akteurspanorama.‘ Es gibt bestimmte, metaphorisch zu beschreibende Gestalten: ‚Den mächtigen Patriarchen,‘ ‚Die raffinierte Gegenspielerin,‘ ‚Den jugendlichen Störer‘ uvm. Hier gibt es Anleihen an Theaterwelten bzw. an Theaterstücke. Wir bestücken diese Bühne und schauen: Wer treibt es mit wem, wer hat was gegen wen, und wer verbündelt sich mit wem, um was zu erreichen usw.? Das wird auch graphisch oder auch mit einer Aufstellung dargestellt, so kann man gut die Nähe-Distanz-Verhältnisse sehen. Habe ich als Klient irgendwas vor, kann ich auf diese Art, die Architektur meiner Aktionen entwickeln und aufbauen.“²⁵¹

Die Aufgabe des Coach liegt nicht darin, Anweisungen oder Instruktionen zu geben, sondern darin, wie Sabine Asgodom schön illustriert: *„Möglichkeiten an[zu]bieten; wie ein schönes Tablett mit Nachspeisen und ich frage den Klienten: ‚Sehen Sie mal, was hätten Sie gerne davon?‘ Ich kann nicht sagen: ‚Du musst jetzt die Sachertorte essen,‘ und riskiere damit bei meinem Klienten einen verdorbenen Magen. Anbieten ist sehr wichtig, denn viele kennen die Möglichkeiten gar nicht, die sie haben.“*²⁵²

Coaching bedeutet für die Klienten/innen vor allem Lernen: Lernen durch experimentieren, Lernen am Modell – wobei sich hier die Klienten/innen ein Rollenmodell suchen und Wolfgang Looss sie fragt: *„Wie würde Rambo das machen?“*²⁵³ – oder die Klienten/innen suchen einen Irrtum: *„Das wäre ‚Lernen durch Probehandeln‘ und dann gibt es ‚Lernen durch reflexive Beobachtung,‘ sprich durch Einsicht. Zum Beispiel liest der Klient drei Bücher darüber, wie man eine gute Ehe führt und dann führt er eine gute Ehe. Das sind Lernwege, die man gehen kann.“*²⁵⁴

Die Klienten/innen lernen ebenso durch Probehandeln – allerdings ist diese Form nicht zu vergleichen mit einer Probensituation am Theater:

„Verhalten wird nicht geprobt und nicht erprobt, sondern nur besprochen, ausgehandelt und dann gelebt. Das Entscheidende ist auch immer, was im Leben passiert. Coaching ist sozusagen immer eine Check-Situation. Die Idee der Probe passt hier nicht richtig; nur vereinzelt und gelegentlich heißt es: ‚Ja probier doch mal, wie könnte das denn sein.‘ In diesem Sinne ist das ‚Probehandeln.‘ Es ist keine deklarierte ‚Wir machen eine Probe‘-Situation, um ein Verhalten miteinander einzuüben.“²⁵⁵

²⁵⁰ ebd.

²⁵¹ Looss; Interview 2009.

²⁵² Asgodom; Interview 2009.

²⁵³ Looss; Interview 2009.

²⁵⁴ ebd.

²⁵⁵ ebd.

Andererseits erzählt Sabine Asgodom ein Beispiel aus ihrer Berufspraxis, wie sie mit ihren Klienten/innen an Mimik und Ausdruck arbeitet.

„Mit einer Klientin von mir probe ich zB. wie sie mir, als ihrer Kundin, verständlich macht, dass sie 85 Euro für eine Heilstunde verlangt. Eine andere Klientin beklagte sich immer darüber, dass ihre Mitarbeiter meinten Angst vor ihr zu haben und sie selber wisse nicht warum, denn sie selbst empfindet sich nett. Ich bitte sie mir, nun als ihrer Angestellten, zu sagen, dass sie höchst unzufrieden mit meiner Arbeit ist und dann sage ich: ‚Bitte bleiben Sie mal so und schauen Sie sich ihren Gesichtsausdruck im Spiegel an. Hätten Sie da auch Angst?‘ Dann übe ich mit ihr strahlend auf Menschen zuzugehen.“²⁵⁶

Wolfgang Looss beschreibt, dass Probehandeln „im Sinne des aktiven Experimentierens in der Realität“²⁵⁷ stattfindet und das sind im Coaching Hausaufgaben. Regelmäßig wird in jeder Coaching-Sitzung mindestens eine Hausaufgabe gegeben, die in der Realität einmal angewendet wird. Es sind Anregungen, um den Klienten/innen zu neuen Verhalten zu ermuntern. *„Eine Hausaufgabe wäre: Ich gebe jemanden eine Tarotkarte mit und sage: ‚Bitte hängen Sie die Karte bei sich über dem Schreibtisch an der Wand auf und beobachten Sie, was ihre Kollegen sagen.“²⁵⁸*

Es geht darum, die Klienten/innen dahingehend anzuregen, die eingeübten und sie hindernden Muster zu verlassen und somit Neues (aus-)probieren. Wolfgang Looss begründet die:

„Wenn ich ein Stück Ermutigung bekomme, Stichwort Hausaufgabe, von einem Berater, dann probiere ich etwas, worauf ich niemals gekommen wäre, d.h., mir geht eine neue Tür auf. Ich erobere mir etwas Neues. Männern in Führungskräften gebe ich als Hausaufgabe mit, mit ihren Kindern zu spielen und sie müssen selber dafür sorgen, auf die Spielebene der Kinder zu kommen, sprich, nicht als Erwachsene mit den Kindern zu spielen. Sie müssen probieren, wirklich ‚runter‘ auf die Kindebene zu kommen und dabei zu sehen, wie wichtig die Sandburg ist. Wenn es ihnen gelingt, dann kommen sie beglückt wieder und berichten von unglaublichen Lernerfahrungen. Sie lernen dabei wieder zu fühlen.“²⁵⁹

Coach und Klient/in einigen sich gemeinsam auf eine Hausaufgabe, wobei der Vorschlag vom Coach gemacht wird: *„Wissen Sie, aus den und den Gründen würde ich vorschlagen, experimentieren Sie mal damit.“²⁶⁰* Der/Die Klient/in fühlt sich zuerst noch mit dem Gedanken unwohl, das wirklich in der Realität zu versuchen und geht mit der Hausaufgabe erstmal nach Hause. Irgendwann findet er/sie den Mut oder sieht die Notwendigkeit, ein neues Verhaltensmuster aus zu probieren und erobert sich dadurch ein neues Gefühl.

²⁵⁶ Asgodom; Interview 2009.

²⁵⁷ Looss; Interview 2009.

²⁵⁸ ebd.

²⁵⁹ ebd.

²⁶⁰ ebd.

Sabine Asgodom berichtet von einer Situation mit zwei ihrer Klientin: Im Coaching ging es darum, eine Strategie im Verhalten vorzubereiten, denn die Klientin hatte ein bevorstehendes Gespräch mit ihren Führungskräften, während sich die andere Klientin auf ein Treffen mit ihrem Betriebsratsvorsitzenden vorbereitete.

„Das [Gespräch] kann man ‚dumm inszenieren‘ oder man kann es ‚klug inszenieren.‘ Wir haben besprochen, wie sie es ‚klug inszenieren‘ kann. Vor ein paar Wochen hat sie einen Fehler gemacht und dieser ging quer durch die ganze Firma. Im Coaching ging es, um die Frage, ob sie ihren Fehler bei der kommenden Sitzung ansprechen soll. Sie selber hatte eher Angst und wollte es lieber nicht ansprechen. Ich habe gesagt: ‚Wenn ich Sie wäre, würde ich das ansprechen und zwar ganz kurz in ein paar Sätzen und lächelnd.‘ Hier geht es, um Darstellung. Sie soll sagen: ‚Sie haben sicher mitgekriegt, da ist was ziemlich doof gelaufen. Ich kann Ihnen sagen, ich habe daraus gelernt.‘ Das nimmt der andere an. Im Coaching üben wir Sätze und wie man auf Menschen zugeht, um das und das zu klären. Manche Menschen sind einfach ungeschickt. Einmal habe ich mit einer Geschäftsführerin geübt, wie sie mit ihrem Betriebsratsvorsitzenden reden soll, mit dem sie sich nur gestritten hat. Das nächste Treffen mit ihrem Betriebsratsvorsitzenden haben wir im Coaching inszeniert. Sie studierte Sätze ein, wie ‚Herr Müller, Sie sind doch Experte in Sachen Personal.‘ Im Leben wäre sie niemals darauf gekommen, so etwas zu ihm zu sagen und ihm Wertschätzung zu vermitteln, denn sie selber hat ihn nur gehasst. ‚Wie vermittele ich ihm Wertschätzung?‘, das haben wir im Coaching mit drei Sätzen inszeniert. Sie stand hier mit einem eingefrorenen Lächeln. Am nächsten Nachmittag kam sie zu mir mit einem Strauß gelber Rosen und sagte: ‚Frau Asgodom, er hat mir genau die Vorschläge gemacht, die ich ihm auch gemacht hätte, weil ich ihm Wertschätzung entgegen brachte.‘ Alleine hätte sie es nicht geschafft. Das haben wir hier im Coaching einstudiert und es hat funktioniert. [...] [Dadurch] hat sich das Verhältnis meiner Klientin zu ihrem Vorsitzenden geändert.“²⁶¹

6.12. Nach einem Coaching

Sabine Asgodom beobachtet in ihrer Arbeit, dass es in den Sorgen und Wünschen der Klienten/innen immer um den privaten und auch den beruflichen Lebensbereich geht, denn *„das eine bedingt das andere.“*²⁶² Am Beispiel ihrer Klientin veranschaulicht sie diesen Punkt. In der ersten Coaching-Sitzung vor einem dreiviertel Jahr haben sie sich gemeinsam auf einen Umsetzungspunkt geeinigt, der lautete: *„Donnerstags früher nach Hause gehen.‘ Sie hat kleine Kinder und einen Mann zu Hause. Der Plan war, einen Tag in der Woche um siebzehn Uhr nach Hause zu gehen. Neulich hat sie mir erzählt, dass sie jeden Donnerstag um siebzehn Uhr nach Hause geht und es macht sie sehr glücklich.“*²⁶³

Wieder beide Lebensbereiche in Einklang zu bringen ist ua. ein Ziel von Coaching. Durch die Entwicklung im Leben zu einem vernünftigen Erwachsenen haben Menschen oft ihr Harmoniegefühl verloren. Adele Landauer beschreibt, wie es dazu

²⁶¹ Asgodom; Interview 2009.

²⁶² ebd.

²⁶³ ebd.

kommen kann, dass Kinder ihre unheimliche Ausstrahlung und Anziehungskraft im späteren Alter verlieren: *„Kinder sind noch in einer Einheit von Denken, Fühlen und Handeln. Spätestens wenn dieses Kind in die Schule kommt, identifiziert es sich nur mehr mit seinem Verstand. Alles dreht sich nur mehr um inhaltliche Kompetenz. Im Coaching hole ich das Verschüttete wieder hervor, denn die meisten existieren unterhalb ihres Hirnes gar nicht mehr.“*²⁶⁴

Adele Landauers Klienten/innen können nach einem Coaching *„erfüllter und erfolgreicher wirken“*,²⁶⁵ weil sie nun ein Rüstzeug und eine Bewusstheit darüber haben, wie sie sich ausdrücken können, um zu strahlen.

²⁶⁴ Landauer; Interview 2009.

²⁶⁵ Landauer; Interview 2009.

7. Schlussbemerkung

Ähnlichkeiten zwischen einer Schauspielausbildung und einer Coaching-Sitzung zu sehen wirkt auf den ersten Blick logisch. Bei näherer Betrachtung ist diese Verschmelzung nicht legitim, da die vermeintlichen Parallelen in andere Kontexte gebettet, mit einer anderen Absicht verbunden und in sehr konträre Hintergründe eingebunden sind. Beim Schauspiel handelt es sich, um eine Kunstform und Profession, beim Coaching jedoch entsteht eine Beratungssituation für Menschen in Konfliktsituationen.

Im Coaching werden Lösungen für Konflikte gesucht, die durch (ua.) unpassend gewählte Verhalten entstehen. Schauspieler beschäftigen sich nicht mit Problemen, denen Menschen im Alltag begegnen, sondern bringen literarische Rollen kunstvoll dargestellt auf die Bühne bzw. Schauspiel ist die Darstellung fremder Rollen. Über Improvisation während Probenzeiten nähern sich die Schauspieler/innen einem Fremdtexen, um diesen am Ende vor Publikum zu zeigen.

Im Zuge dieser Arbeit wird deutlich, dass im Coaching für die Lösung von Konflikten, Elemente, Techniken und Ansätze enthalten sind, die ebenfalls im Schauspiel essentiell sind, hier aber in einem anderen Kontext stehen.

Diese Arbeit verfolgt die Frage: Wie wird der Zugang zu einer Rolle – das „Rollen Darstellen“ – einerseits im Coaching und andererseits über eine Schauspielausbildung vermittelt?

Die Interviews, die ich im Jahr 2009 mit Menschen aus der Praxis führen konnte, haben mir einerseits die Parallelen und Dissonanzen zwischen Coaching und Schauspiel bestätigt, andererseits aber die Fragestellung in einem neuen Licht gezeigt.

Zu Beginn der Arbeit stehen Goffmans Analysen über soziale Interaktionen im Alltag – mit Begriffen aus dem Bereich der Theaterwelt – die verdeutlichen, wie jedes Individuum während einer Interaktion zum Darsteller wird, gleichzeitig aber **nicht** (Theater) spielt. Denn „Darstellen“ bedeutet für Goffman die inneren (kulturell und sozial definierten und politischen) Einstellungen sowie die (professionelle, politische, moralische, kulturelle etc.) Zugehörigkeit und die damit verbundene Sozialisation

durch Körperhaltung, Mimik, Ausdruck und Kleidung etc. zu zeigen. Selbst die räumliche Anordnung von Möbelstücken oder der Kreis an Menschen, mit denen man sich umgibt, kommuniziert einen bestimmten sozialen Status. Innerhalb der Gesellschaft bedeutet jedoch die erfolgreiche Darstellung, dass man in seiner Rolle – so, wie man sich gezeigt hat – aufgenommen worden ist.

Goffman entlehnt zwar für seine Analysen und Begriffe aus der Theaterwelt, sie sind jedoch ein rhetorisches Manöver und zeigen wie intensiv das Theater dem Alltag nachstrebt und wie dünn gleichzeitig die Trennlinie zur Kunst ist.

Meine anfängliche Suche nach Ähnlichkeiten und Parallelen zwischen einer Schauspielausbildung und einer Coaching-Sitzung hat mir durch die geführten Interviews einen neuen Weg eröffnet, der zu den folgenden Ergebnissen führte:

Coaching befasst sich mit Menschen und ihren Konflikten aus dem (Berufs-)Alltag bzw. mit der Realitätswahrnehmung von Menschen. Der Sprachgebrauch im Coaching ist daher ein anderer als im Bereich des Schauspiels. Im Kontext liegt aber der wesentlichste Unterschied zwischen Kunst (Schauspiel) und Alltag (Coaching).

Im Coaching geht es nicht um die Wahl einer Rolle, sondern um die Wahl des eigenen Verhaltens. Es ist nicht die Bühne, auf der man auftritt, sondern es sind die Konstellationen, die eine Umgebung bilden (Beruf, Privatleben, Freizeit, Familie etc.), in denen man agiert. Das Individuum wird nicht von einem Publikum bejubelt, sondern es interagiert mit Gesprächspartner/innen. Dementsprechend gibt es auch keine/n Regisseur/in und keine/n Souffleur/se. Es gibt aber Freunde/innen und Berater/innen.

Es war für mich aufschlussreich von meinen Interviewpartner/innen zu erfahren, wie dem/r Klient/in verdeutlicht wird, dass er/sie selbst sein/ihr Verhalten und seine/ihre Kommunikationsform verändern muss/kann, um andere erreichen zu können. Die Klienten/innen im Coaching sind nicht zwangsweise Schauspieler/innen – aber gewisse Eckpunkte dieser Wahrnehmung sind durchaus auch in einer Schauspielausbildung zu finden.

Die Interviews zeigten mir, dass die Schauspielstudenten/innen bewusst und professionell gelenkt werden, um ihr Rüstzeug aufzubauen. Sie trainieren ihren Körper und ihre Stimme, aber immer mit dem Ziel, später auf der Bühne das Publikum zu erreichen.

Grundsätzlich entstehen Konflikte, wenn das Gegenüber nicht erreicht wird. Die Lösung von Problemen liegt vorrangig darin, Klient/innen zu zeigen, wie sie sich selbst verständlicher ausdrücken können. So entsteht eine Brücke zu der Ausbildung von Schauspielern/innen – deren Ziel es ist, ein Publikum zu erreichen.

Es ist wichtig, dass der/die Klient/in sich selbst kennen lernt und ihm/ihr bewusst wird, wer er/sie ist, welche Verhaltensmuster ihn/sie ausmachen, wie er/sie sich anderen Menschen darstellt und auf diese zugeht.

Auch der/die Schauspielstudent/in muss anfangs lernen, sich selbst kennen zu lernen und die eigene Person erfassen, um davon ausgehend sich später an literarische Rollen wagen, leichter Berührungspunkte zu fiktiven Persönlichkeiten finden und diese auf der Bühne vergrößern zu können.

Im Schauspiel ist das Ziel Fremdtex te auf der Bühne darzustellen. Im Coaching geht es immer – und hierin liegt ein wesentlicher Unterschied, der mir erst im Zuge meiner Interviews bewusst geworden ist – um reale Situationen und um den/die Klienten/in selbst. Im Kontext realer Situationen ist die Frage des „sich Darstellens“ eine wesentlich andere als auf einer Bühne.

Im Gegensatz zur Probenarbeit im Schauspiel, kennt das Coaching keine Proben, sondern nur das direkte Ausprobieren in entscheidenden Situationen im Alltag.

Sowohl der/die Schauspieler/in wie der/die Klient/in hat nur sich selbst als Instrument, um sich auf der Bühne wie im Alltag in einer Rolle darzustellen bzw. zu vermitteln.

9. Literaturliste

Literatur

- Akademie für Musik und Darstellende Kunst, Wien
1954 „100 Jahre Wiener Schauspielschule“, herausgegeben im Selbstverlag des Vereins der Freunde der Musikakademie in Wien, Wiener Neustadt: Gutenberg
- Asgodom, Sabine
2005 „Balancing – Das ideale Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben“, Berlin: Ullstein
- Asgodom, Sabine
2006, „Eigenlob stimmt. Erfolg durch Selbst-PR“, München: Econ Ullstein
- Bielefeld, Jürgen
1991 „Körpererfahrung. Grundlagen menschlichen Bewegungsverhaltens“, Göttingen: Hogrefe Verlag für Psychologie
- Brandau, Hannes
1991 „Supervision. Aus systemischer Sicht“, Salzburg: Otto Müller
- Brauneck, Manfred
1996 „Die Welt als Bühne. Geschichte des europäischen Theaters. Zweiter Band“, Stuttgart Weimar: J.B. Metzler
- 1999 „Die Welt als Bühne. Geschichte des europäischen Theaters. Dritter Band“, Stuttgart Weimar: J.B. Metzler
- Brüdern, Andrea
1993 „Schauspielschüler pfeifen nicht. Die Otto-Falckenberg-Schule“, München: Piper
- Burns, Tom
2001 „Erving Goffman“, New York: Routledge
- Buchner, Dr. Dietrich
1993 „Manager Coaching. Wie individuelle Ressourcen programmiert werden.“, Paderborn: Junfermann
- Böning, Uwe
2002 „Coaching: Der Siegeszug eines Personalentwicklungs-Instruments. Eine 10-Jahres-Bilanz“, in Rauen 2002: 21-43
- Dabitz Robert und Georg Schreyögg
1999 „Unternehmenstheater. Formen – Erfahrungen – Erfolgreicher Einsatz“, Wiesbaden: Gabler

- Devrient, Eduard
1929 „Geschichte der deutschen Schauspielkunst“
neu bearbeitet und bis in die Gegenwart fortgeführt als „Illustrierte deutsche Theatergeschichte“ von Intendant Willy Stuhlfeld, Berlin: Eigenbrödler
- Earnest, Steve
1999 „The Stage Acting Academy of East Berlin – A history of actor training from Max Reinhardt's Schauspielschule to the Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch“,
New York: Edwin Mellen Press Ltd.
- Ebert, Gerhard
1987 „Von Max Reinhardts Schauspielschule zur Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch. Schauspieler werden in Berlin“,
Berlin: Berlin-Information
- 2004 „ABC des Schauspielens. Talent erkennen und entwickeln“, Berlin: Henschel
- Fine, Gary Alan und Greogory W.H. Smith
2000 „Erving Goffman“, London: Sage
- Haider-Pregler, Hilde
2004/2005 „Theater im bürgerlichen Zeitalter“, unveröffentlichtes Skriptum zur Vorlesung gehalten im Wintersemester an der Universität Wien
- Heindl, Andreas
2007 „Theatrale Interventionen. Von der mittelalterlichen Konfliktregelung zur zeitgenössischen Aufstellungs- und Theaterarbeit in Organisationen“,
Heidelberg: Carl-Auer Systeme
- Gebhart, Hans
1948 „Über die Kunst des Schauspielers. Gespräche mit Otto Falckenberg“,
München: Kurt Desch Verlag
- Goffman, Erving
1973 „Interaktion. Spaß am Spiel/Rollendistanz“ München: Piper
- 1986 „Interaktionsrituale. Über Verhalten in direkter Kommunikation“,
Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- 2001 „Interaktion und Geschlecht“, Frankfurt a.M.: Campus
- 2008 „Wir alle spielen Theater“, München: Piper
- Landauer, Adele
2001 „ManageActing. Die Kunst, selbstsicher aufzutreten“,
München: Econ Ullstein

- Looss, Dr. Wolfgang
2006 „Unter Vier Augen: Coaching für Manager“,
Bergisch Gladbach: Kohlhage, EHP
- Looss, Wolfgang und Christopher Rauen
2002 „Einzel-Coaching – Das Konzept einer komplexen Beratungsbeziehung“,
in Rauen 2002: 115-142
- Mehrabian, Albert
1978 „Räume des Alltags oder wie die Umwelt unser Verhalten bestimmt“,
Frankfurt a.M.: Campus Verlag
- Mehrmann, Elisabeth
1995 „Vom Konzept zum Interview. Informationsgespräche richtig planen und
führen“, Düsseldorf: Econ
- Mummendey, Hans Dieter
1990 „Psychologie der Selbstdarstellung“, Göttingen: Hogrefe
- Müller, Johann Heinrich Friedrich
1958 „Theatererinnerungen eines alten Burgschauspielers“, herausgegeben
von Richard Daunicht, Berlin: Henschel
- Pargner, Birgit
2005 „Otto Falckenberg – Regiepoet der Münchner Kammerspiele“,
München: Henschel und Deutsches Theatermuseum München
- Piens, Gerhard
1956 „Conrad Ekhof und die erste deutsche Akademie“,
Berlin: Ministerium für Kultur
- Raab, Jürgen
2008 „Erving Goffman“ Konstanz: UVK
- Rauen, Christopher
2001 „Coaching“, Göttingen: Hogrefe
- 2002 „Handbuch Coaching“, Göttingen: Hogrefe
- Reiger, Horst
1990 „Sozialer Akteur und soziale Situation. Ein Beitrag zur Soziologie Erving
Goffmans“, Wien: Universität Wien
- Rübel, Joachim
1992 „Geschichte der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehörigen“,
Hamburg: Bühnenschriften-Vertriebs-GmbH
- Schreyögg, Astrid
1998 „Coaching. Eine Einführung in Praxis und Ausbildung“, Frankfurt:
Campus

- 2000 „Supervision Ein integratives Modell“, Paderborn: Junfermann
- Schmitt, Peter
1990 „Schauspieler und Theaterbetrieb. Studien zur Sozialgeschichte des Schauspielerstandes im deutschsprachigen Raum 1700-1900“, Tübingen: Max Niemeyer
- Simhandl, Peter
1986 „Schauspielschulen“, in: Manfred Brauneck und Gérard Schneilin (Hg.) „Theaterlexikon. Begriffe und Epochen, Bühnen und Ensembles“, erschienen in rowohlt's enzyklopädie herausgegeben von Burghard König, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S.766-767
- Stefanek, Paul
1963 „Die Schauspielerziehung im Wiener Theaterbetrieb des 19.Jahrhunderts. Mit besonderer Berücksichtigung der zweiten Hälfte des 19.Jahrhunderts“, Dissertation, Universität Wien
- Völker, Klaus
1994 „Hochschule für Schauspielkunst ‚Ernst Busch‘ Berlin. Ein Querschnitt durch Geschichte und Ausbildungspraxis“, Berlin: Edition Hentrich
- Wilson, Glenn D.
1994 „Psychology for Performing Artists. Butterflies and Bouquets“, London: Jessica Kingsley Publisher Ltd.

Website

- Asgodom, Sabine
<http://www.asgodom.de/>
Zugriff am 12.Juli 2009 22.14 Uhr
- DBVC e.V. – Deutsche Bundesverband Coaching e.V.
<http://www.dbvc.de/cms/index.php?id=361>
Zugriff am 05.Juli 2009 22.28Uhr
- Looss, Dr. Wolfgang
<http://www.looss-consult.de/>
Zugriff am 15.Februar 2009 22.03 Uhr
- Max Reinhardt Seminar
<http://www.maxreinhardtseminar.at/>
Zugriff am 12.März 2009 21.30 Uhr
- Otto Falckenberg Schule
http://www.muenchner-kammerspiele.de/ofs/schule_geschichte.php
Zugriff am 22. April 2009 11.45 Uhr

Abstract

Sobald nur zwei Menschen aufeinander treffen, stellen sie sich einander dar und wählen bewusst ihr Verhalten aus. Schauspieler/innen schlüpfen jeden Abend aufs Neue in fremde Rollen, aber Klient/innen die ins Coaching kommen, wollen keine kunstvolle Darstellung zeigen, sondern authentisch die eigene Berufs- oder Familienrolle ausfüllen.

„Rollen darstellen – vor und auf der Bühne“ – die vorliegende Arbeit geht ausgehend von Erving Goffmans Analysen mit Begriffen aus der Theaterwelt der Fragestellung nach, wie der Zugang zu einer „Rolle“ vermittelt wird: einerseits dem/r Klienten/in während einer Coaching-Sitzung und andererseits dem/der Studenten/in während einer Schauspielausbildung. Mit Goffmans Untersuchungen über soziale Interaktionen wird der Versuch unternommen, eine Brücke zwischen Kunst und Alltag zu schlagen. Anhand geführter Interviews mit Spezialisten/innen aus der Praxis wird der Begriff „Rolle“ und die Herangehensweise an sie näher beleuchtet. In diesen zwei sehr konträren Bereichen Analogien zu suchen ist Ziel dieser Arbeit. Während aber für Schauspieler/innen der Applaus des Publikums maßgebend ist, ist für die Klienten/innen das Ziel einer Coaching-Sitzung immer die Lösung der eigenen Konflikte.

Danksagung

Ein neues Kapitel aufzuschlagen bedeutet auch gleichzeitig ein altes schließen zu müssen. Bevor dieses geschieht, möchte auch ich meinen Dank aussprechen.

Allen voran gilt dieser meinem/r kompromisslosesten Unterstützer/in: Meinen Eltern, die mich mit ihrem unerschütterlichen Glauben an mich und meine Vorhaben stets fördern. Auf den Verlass meiner Mutter ist ein ewiger Dank auszusprechen, auch für ihr offenes Ohr zu jeder Tages- und Nachtzeit.

Meinem Vater danke ich für seine unterstützende Geduld und seinen ungebrochenen väterlichen Stolz; und für meine Schwester.

Meinen Freunden/innen und meinem Freund möchte ich „Danke“ sagen, dafür, dass sie an meiner Seite sind und bleiben; für ihre Zuverlässigkeit und ihren Rückhalt. Vor allem aber für ihren phantastischen Humor.

Mein weiterer Dank gilt meinen Interviewpartner/innen, die ich in Wien, München und Berlin zu einem Gespräch treffen durfte.

Sie haben mir Ihr kostbarstes geschenkt: Ihre Zeit.

Meiner Betreuerin Univ.-Prof. Dr. Hilde Haider-Pregler danke ich für Ihre Zuversicht in mein Thema und Ihre Unterstützung.

Curriculum Vitae

von Wanda Traeger

geboren am 07.09.1985, Ried im Innkreis, Oberösterreich
Österreichische Staatsbürgerin

Ausbildung:

2003 Matura Borg 3, Wien

2004 Beginn des Studiums der Theater- Film- und Medienwissenschaft

Sonstiges:

2005 Diagonale, Filmfestival in Graz
Praktikum Akkreditierung

2005-2006 movie members filmproduktion, in Berlin
Damalige Filmproduktion:
„GG 19 – Episodenfilm zum Grundgesetz“
Volontariat Produktion

2005/06 Universität Wien
Tutorium bei Univ.-Prof. Dr. Klemens Gruber,
Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft

2006 Anja Dührberg Casting in Berlin
Praktikum Casting

2007 CIFF, Copenhagen International Filmfestival in Copenhagen
Praktikum Akkreditierung

Längere Aufenthalte in Berlin, Dänemark, Grönland und Kanada